

المستشار عبد الوهاب البندري
وكيل مجلس الدولة

العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الطوارئ الخاصة

دراسة فقهية قضائية
وفقا لأحدث التشريعات ، وآراء الفقه ،
وأحكام القضاء ، ومناوى مجلس الدولة

مكتبة الطبع والنشر
دار الفكر العربي



المستشار عبد الوهاب البندري
وكيل مجلس الدولة

العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادر الخاصة

دراسة فقهية قضائية
وفقاً لأحدث التشريعات ، وآراء الفقه ،
وأحكام القضاء ، وفقاً لمجلس الدولة

منشور المطبع والنشر
دار الفكر العربي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

« صدق الله العظيم »

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« تمهيد وتقسيم »

لقد سبق أن أصدرنا كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، وطوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة . كما أصدرنا كتابنا « المسؤولية التأديبية » لهؤلاء العاملين .

أما كتابنا الحالي ، فسنخصصه لشرح « العقوبات التأديبية » التي يجوز توقيعها على العاملين إذا ما اقترغوا مخالفة أو جريمة تستوجب ذلك .

وسنبداً هذا الكتاب ، بتعريف العقوبة التأديبية ، وبيان الهدف الذي تغياه المشرع منها ، ومدى اختلافاها أو ائتلافها مع العقوبة الجنائية .

ثم نتحدث عن المبادئ العامة التي تقوم عليها العقوبات التأديبية ومن أهم هذه المبادئ : شرعية العقوبة ^(١) ، وعدم ازدواجها عن الفعل الواحد ، وأن تكون شخصية ، أي لا تنال إلا الموظف المسئول عن المخالفة ، ولا تترر وأزرة وزر أخرى . كما يجب أن تكون العقوبة ملائمة وعادلة ، دون ما إفراط في الرأفة ، أو اسراف في القسوة .

ثم نعرض لبعض تقسيمات هذه العقوبات . ذلك أنها تنقسم إلى عقوبات أصلية وعقوبات تبعية ، كما تنقسم إلى عقوبات صريحة وعقوبات مقننة ، وإلى عقوبات توقع أثناء الخدمة وأخرى توقع بعد انتهاء هذه الخدمة .

(١) فلا عقوبة إلا بنص .

ثم نستظهر قوائم تلك العقوبات وتطورها ، وفاقا للتشريعات التى وردت بها : فنرى العقوبات التأديبية التى توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، وتلك التى توقع على العاملين فى القطاع العام ، وكذلك العقوبات الخاصة ببعض طوائف العاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة بهم — ونفصل القول فى دراسة هذه العقوبات ، وكيفية تنفيذ كل منها ، والآثار المتبعية التى تترتب عليها .

ثم نتحدث عن العقوبات التأديبية الممنعة ، وهى التى تلجأ اليها الجهات الادارية تحت ستار اجراء ادارى تستهدف به التنكيل بالعامل : كأن تنتقله الى وظيفة أو جهة أخرى ، بقصد تأديبه بغير طريق التأديب ، وبوسيلة لم يوردها المشرع بين العقوبات التأديبية المقررة قانونا .

ونتناول ، بعد ذلك ، العزل أو انتهاء الخدمة بقوة القانون ، كأثر لحكم جنائى . وسنرى أن لهذا الاجراء ، ضوابطه وحالاته المقررة فى قانون العقوبات ، والتى قد تختلف أو تأتلف مع ما هو مقرر بخصوصها فى نظم العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام أو فى التشريعات الخاصة ببعض الطوائف الأخرى للعاملين .

ثم نعرض لأسباب انقضاء العقوبة التأديبية ، كسحب هذه العقوبة اداريا ، أو الغائها قضائيا . وهل تنتهى بمضى المدة ، أو بوفاء العامل ، أو بالعفو ، أو برد الاعتبار .

ونقضى بالحديث — فى باب خاص — عن الفصل بغير الطريق التأديبى ، وأسبابه وحالاته وضماناته ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ وبمعه ، وآثار الفصل بهذا الطريق (١) .

(١) أن الفصل بغير الطريق التأديبى ، وأن كان ليس عقوبة تأديبية ، إلا أن دراسته هامة ، لأن الإدارة قد تلجأ اليه اذا ما ارتكبت فصل العامل دون اللجوء الى قواعد التأديب للاعتبارات والاسباب التى تديرها والتى تخضع لمراقبة القضاء .

من أجل ذلك ، سنقسم هذا الكتاب ، الى أحد عشر بابا : على النحو التالى :

الباب الأول : تعريف العقوبة التأديبية ، ومقارنتها بالعقوبة الجنائية

الباب الثانى : المبادئ العامة التى يقوم عليها الجزاء التأديبى •

الباب الثالث : بعض تقسيمات الجزاءات التأديبية •

الباب الرابع : قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها ، وفقا للتشريعات التى وردت بها •

الباب الخامس : العقوبات التأديبية المقننة •

الباب السادس : العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، كأثر لحكم جنائى •

الباب السابع : انتهاء الخدمة : بغير الطريق التأديبى •

الباب الثامن : شرح بعض العقوبات التأديبية •

الباب التاسع : تنفيذ العقوبات التأديبية •

الباب العاشر : آثار العقوبات التأديبية •

الباب الحادى عشر : أسباب انقضاء العقوبة التأديبية •

الباب الأول

تعريف بالمقوية التأديبية ومقارنتها بالمقوية
الجنائية

(1) تقسيم البحث :

سنتحدث في هذا الباب عن تعريف العقوبة التأديبية والهدف
منها ونقارن بينها وبين العقوبة الجنائية ثم نرى موانع العقاب ،
أي الأسباب التي تحول دون توقيع العقوبة التأديبية . وسنوضح ذلك
في ثلاثة فصول على النحو التالي .

الفصل الأول .

تعريف العقوبة التأديبية والهدف منها

(٢) لم يعرف المشرع ، العقوبة التأديبية — كما لم يعرف أيضا العقوبة الجنائية — وإنما حدد بالنص ، وعلى سبيل الحصر كلا من العقوبات التأديبية ، والعقوبات الجنائية .

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية ، بصفة عامة ، بأنها جزاء يمس الموظف المخطئ ، في مركزه الوظيفي ، أى في حياته ومقدراته الوظيفية .

وظاهر من التعريف السابق ، أن الأصل في العقوبة التأديبية أنها لا تمس سوى الحقوق والمزايا الوظيفية ، وقد يكون هذا الأساس جزئيا كالخصم من المرتب وقد يكون كليا كالفصل من الخدمة . كما يجوز أن يكون مؤقتا كمعقوبة الوقف عن العمل ، أو مؤبدا كالعزل — ولكن العقوبة التأديبية لا تمس شخص العامل ^(١) . ولا ملكه الشخصي .

وأن كانت هناك بعض تشريعات كالتشريع السوفيتي ، ينص على حبس العامل كمعقوبة تأديبية . كما يجوز استثناء أن تنال العقوبة التأديبية من الملك الشخصي للعامل ، كالغرامة التي يجوز توقيعها عليه بعد انتهاء خدمته والتي يمكن تنفيذها على ماله الخاص ، طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام .

(٣) الهدف من العقوبة التأديبية :

أن الهدف منها هو تقويم العامل المخالف وزجره ليكون عبرة لغيره كي يلتزم كل عامل واجبات الوظيفة ومقتضياتها بما يحقق المصلحة

(١) فلا يمكن حبسه مثلا أو سجنه ، كمعقوبة تأديبية .

العامة وصالح المرفق ، ولهذا فقد قضى بأن مشروعية العقاب انما تقوم على الزجر لارتكب الفعل ولغيره ^(١) . وان الغاية منه هي الحرص على حسن سير العمل ^(٢) بانتظام واطراد ^(٣) .

كما قضى بأن ولاية سلطات التأديب انما شرعت لاحكام الرقابة على الموظفين في قيامهم على تنفيذ القوانين وأداء واجبات وظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصالح العام وأخذ المقصر من هؤلاء الموظفين بجرمه ، تأكيداً لاحترام القانون واستهدافاً لاصلاح الجهاز الادارى وتأميناً لانتظام المرافق العامة وحسن سيرها ^(٤) .

(١) ا.ع ١٠٨١ لسنة ٨ في ١٢/٢٢/١٩٦٢ ، س ٨ من ٢٣٥ ب ٢١ .

(٢) ا.ع ٢١ لسنة ٢ في ٢٦/٤/١٩٦٠ ، س ٥ من ٨١٤ .

(٣) ق.ا ١٧٧ لسنة ٢٠ في ١٤/٣/١٩٦٧ ، س ٢١ من ٩١ ب ٦٣ .

(٤) ا.ع ١٠٢٩ لسنة ٧ في ٣٠/٤/١٩٦٣ ، س ٩ من ١٤٥ ب ١٦ .

الفصل الثاني

مدى اختلاف — أو اتلاف — العقوبات الجنائية والتأديبية

٤ — من حيث مبدأ شرعية العقوبة :

من المقرر أن لا عقوبة الا بنص أى بناء على قانون كما تقضى بذلك المادة ٦٦ من الدستور ٠٠٠ وهذا يسرى فى المجال العقابى سواء كان جنائيا أو تأديبيا .

ولذلك فقد نص المشرع على العقوبات الجنائية وحددها على سبيل الحصر وهو ما فعله المشرع أيضا بالنسبة للعقوبات التأديبية حيث نص عليها وحددها حصرا ٠٠ ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع .

ويلاحظ مع هذا أن المشرع فى المجال الجنائى قد حدد عقوبة معينة لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم الجنائية ؛ أما فى المجال التأديبى فإن التشريع المصرى — كعالمية التشريعات — لم يحدد لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم التأديبية ، عقوبة تأديبية معينة ، وذلك لأنه لم يحدد أصلا جميع الجرائم التأديبية .

وبالتالى فإن السلطة التأديبية ، لا تتقيد بتوقيع عقوبة معينة ، وإنما تقدر العقوبة التى تراها مناسبة للمخالفة التأديبية .

ولا يحددها فى هذا ، الا أن تكون هذه العقوبة من بين العقوبات المنصوص عليها قانونا ، وأن لا يشوب تقديرها غلو أو سطط .

هذا بحسب الأصل العام ، ومع ذلك فإن المشرع أخذ يقرب بين المجالين الجنائى والتأديبى ، فيما يتعلق بمبدأ الشرعية وماده . وآية

ذلك أنه حدد لبعض المخالفات التأديبية ، العقوبة التي توقع بالنسبة لكل منها بحيث لا تتلك السلطة التأديبية أن توقع عقوبة أخرى •

كما أنه نص في التشريعات الأساسية المتفقة بنظم العاملين ، على أن تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها • فقد عني المشرع بالنص على ذلك ، في المادة ٨١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٣ من نظام العاملين في القطاع العام •

وسنعود الى تفصيل ذلك كله • فيما بعد •

• — من حيث الهدف أو الغاية من العقوبة :

يقول البعض ان الغاية من التأديب ، محددة ومحصورة في نطاق فهم الحفاظ على النظام العام للمجتمع بأسره والدفاع عنه •

المرفق الذي يعمل به الموظف أو العامل ، أما الغاية من العقاب الجنائي والحقيقة أن العقوبة التأديبية وان كانت تستهدف أساسا صالح المرفق ، إلا أنها تستهدف أيضا الصالح العام للمرافق العامة والمصلحة العامة • ذلك أن المجتمع الوظيفي ، هو علامة هامة وأساسية في بناء الدولة ، وصلاحه — أو إصلاحه — يحقق النفع العام للدولة •

٦ — من حيث طبيعة العقوبة وموضوعها :

يرى غالبية الفقه أن العقوبتين الجنائية والتأديبية تختلفان في هذا الخصوص : فالعقوبة الجنائية قد تصيب الشخص في حياته كمقوبة الاعدام وقد تنال من حريته بصفة مؤقتة أو مؤبدة كالعقوبات المقيدة للحرية ، وهي الحبس والسجن والأشغال الشاقة المؤقتة والمؤبدة • وقد نص في ماله : كمقوبة الغرامة أو المصادرة • وقد تحرمه من حقوق سياسية ، كالجرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة ٢٥ من قانون العقوبات ومن بينها الجرمان من القبول

في أية خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أيا كانت
سمية الخدمة ، والحرمان من التغطية برتبة أو نيشان ، إلى غير ذلك
مما هو منصوص عليه في المادة المذكورة • وقد تصيب العقوبة
الجنائية الشخص في شرفه واعتباره ، كالعقوبة المنصوص عليها في
المادة ١٩٨ من قانون العقوبات ، وهي الأمر بنشر الحكم الصادر
بالعقوبة في الصحف •

أما العقوبات التأديبية فهي مشتقة من نظام الوظيفة ، لهذا
فهي — بحسب الأصل — تصيب الموظف في نطاق وظيفته ومزاياها
القانونية بحسب •

والرأي عندى أن العقوبات الجنائية والتأديبية ، كلتاهما أذى
يصيب الشخص في حياته أو مقومات حياته ، وقد يصيبه في حريته •
أو في حقوقه العامة ، أو ماله وان اختلف نوع الأذى ،
ومقداره ، في كل من العقوبات : إلى حد ما •

وقد سبق أن رأينا ذلك ، فيما يتعلق بالعقوبة الجنائية • وهو
متحقق أيضا في مجال العقوبة التأديبية : ذلك أنها أذى أو ضرر يحق
بالشخص في مقومات حياته • وهذا الأذى — وان يقع أصلا في
المجال الوظيفي — الا أنه ينعكس بظله وأثره بالنسبة للعامل ، في
مرآة حياته الخاصة •

كما أن العقوبة التأديبية ، قد تصيب الشخص في حقوقه
العامة ، كحقوقه الفصل أو العزل التي تحرم الشخص من حقه في
الوظيفة ، وما يترتب على ذلك من حرمانه مستقبلا من التعيين في أية
وظيفة عامة أو بالقطاع العام الا بعد مدة لا تقل عن أربع سنوات من
تاريخ هذه العقوبة وذلك طبقا للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين
بالدولة والمادة ١٥ من نظام العاملين في القطاع العام • وظاهر أن
نكث العقوبة البالغة القسوة تصيب الشخص في مقدرات حياته ، ويبدو

أثرها عاتيا في المجتمعات التي يضيق فيها مجال العمل في القطاع الخاص .

كما أن العقوبة التأديبية ، قد تلحق الشخص في حريته مثل عقوبة الفصل . فهي - كما سلف البيان - تقيد حريته من حيث امكانية الالتحاق بأية وظيفة عامة أو بالقطاع العام الا بعد انقضاء المدة التي نص عليها القانون . . وكذلك الشأن بالنسبة لعقوبة الوقف عن العمل : فهي اقضاء - وان كان مؤقتا - عن ولاية الوظيفة ، وقيد على حرية الموظف في العودة اليها قبل انقضاء مدة هذه العقوبة .

ومن العقوبات التأديبية ، ما ينال الحقوق المالية للموظف ، كالخصم من الأجر ، والحرمان من نصف العلاوة الدورية ، وتأجيل الترقية - وقد تنفذ العقوبة التأديبية على المسال الخاص للشخص ، مثل عقوبة الغرامة التي توقع على الموظف الذي انتهت خدمته ، طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام ، كما أشرنا من قبل .

ومن هذه العقوبات التأديبية ما يمس اعتبار الموظف كمعقوبات الانذار والتنبية واللوم ، والخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى ، طبقا للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام .

٧ - من حيث الطابع الشخصي للعقوبة :

يذهب بعض الفقه الى القول بأن الطابع الشخصي يقتب على لعقاب الجنائي الذي ينظر أساسا الى شخص المتهم : فالقاضي الجنائي يتأثر في قضائه بالعناصر الشخصية . فهو لا ينظر الى العمل الاجرامي فحسب ، وانما يدخل في تقديره واعتباره عناصر شخصية المتهم من حيث ذكائه ، وحريته في التصرف ، وحسن نيته أو سوءها أما العقاب التأديبي ، فيقلب عليه الطابع الموضوعي : فالسلطة التأديبية تنظر أساسا الى الفعل موضوع المؤاخذه .

ويذهب فريق آخر من الفقه ، الى عكس ذلك • اذ يرون أن العقوبات الجنائية توقع على الكافة ، دون ما نظر الى شخص مرتكب الجريمة • أما العقوبات التأديبية ، فان الشارع يغير في أنواعها بالنظر الى طبيعة الوظيفة ومكانة شاغلها •

والحقيقة في هذا الخصوص ان الطبع الشخصى يراعى لدى تقدير العقوبة في الجانين الجنائى والتاديبى :

فالعناصر الشخصية للمتهم مثل حداثة سنه أو كبره ومقدار ذكائه وقدرته على التصرف وحسن نيته أو سوءها أى تواغر المعد فى ارتكاب الجريمة أو عدم توافره ونقاء صفحة المتهم أو كونه عائدا... كل هذه الأمور أو العناصر تدخلها السلطة الجنائية — كما تدخلها السلطة التأديبية — عند وزن العقوبة تشديدا أو تخفيفا • وهو ما سنشرحه تفصيلا لدى حديثنا عن الظروف المخففة أو المشددة للعقوبة • وانه ، ولئن كان المشرع قد أفرد بعض العقوبات التأديبية لكبار العاملين أو لبعض الطوائف من العاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة فان المرد فى هذا ، الى اعتبارات قدرها المشرع ذاته ، ولكن هذا لاينفى وجود العنصر الشخصى — الى جانب العنصر الموضوعى — لدى تقدير العقوبة التأديبية ... سواء كان المتهم من كبار العاملين أو من صغارهم وسواء كان من العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام ، أو كان من إحدى الطوائف التى تخضع فى تأديبها لنظام خاص •

٨ — من حيث كون العقوبة جزاء ، وليست تعويضا :

ان العقوبتين الجنائية والتأديبية ، تتشابهان فى هذا • فكلتاهما لا يقصد بها التعويض كما هو الحال فى المسئولية المدنية ، وانما توقع كل منهما بوصفها جزاء يستهدف ردع الجانى أو المخالفة ، وزجره غيره — كما سلف بيانه •

٩ - من حيث رد الاعتبار وهو العقوبة :

ان العقوبة الجنائية تخضع لنظام رد الاعتبار ، كما تخضع العقوبة التأديبية لنظام المحو . وكلا النظامين يهدف ويتجه الى اعتبار العقوبة كأن لم تكن .

١٠ - من حيث مجال كل من العقوبتين - الجنائية والتأديبية - وسببها والسلطة المختصة بتوقيعها :

ان العقوبة الجنائية توقع بسبب جريمة جنائية تختلف في مقوماتها وأوصافها عن الجريمة التأديبية التي توقع من أجلها العقوبة التأديبية .

كما أن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الجنائية - وهي المحكمة الجنائية - تختلف عن السلطات المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية - والتي هي الأخيرة - مصدر من السلطة التأديبية الرئاسية أو الإدارية أو من المجالس أو المحاكم التأديبية .

ويتربط على هذا الاختلاف أن توقيع عقوبة جنائية لا يسوئ شئون توقيع عقوبة تأديبية عن ذات الواقعة ، وذلك لاختلاف طبيعة هذه الواقعة في المجالين الجنائي والتأديبي ، وكذلك اختلاف العقوبة في المجالين . والعكس صحيح ، فتوقيع عقوبة تأديبية لا يمنع توقيع عقوبة جنائية ولا يعتبر ذلك ازدواجاً للعقوبة . وهو ما سنوضحه في دراستنا .

كما أن البراءة الجنائية ، لا تستبعد حتماً البراءة من الفاسقية الإدارية أو التأديبية ، وذلك لاختلاف أركان وأوصاف الجريمة في المجالين الجنائي والتأديبي . فما لا يعتبر جريمة جنائية ، قد يشكل جريمة تأديبية (١) .

(١) راجع في تفصيل ذلك : كتاب المسؤولية التأديبية والجنائية للمعلمين الخنيين بالدولة والقطاع العلم .

الفصل الثالث

موانع العقاب

موانع المسؤولية التأديبية وموقع موانع العقاب من هذه الموانع (١) :

١١. — إن المقرر: أن الجريمة التأديبية — كالجريمة الجنائية — لا تقوم إلا إذا توافرت أركانها الثلاثة وهي : —

الركن الشرعي . والركن المادي ، والركن المعنوي (٢) .

فإذا انعدم ركن منها ، لم تقم الجريمة ، وبالتالي فلا مسؤولية ولا عقاب . أما إذا تكاملت الأركان ، فقد قامت الجريمة وحقت المسؤولية والعقوبة .

هذا هو الأصل ، ومع ذلك فقد تقوم أسباب ترفع عن الفعل ذاته — في الظروف التي تم فيها — صفة الجريمة ، وتجعله فعلا مباحا وهي « أسباب الإباحة » . كما تسمى أيضا « الأسباب المادية لعدم المسؤولية » لأن العدم يرد على صفة الفعل ذاته وماديته وليس على مجرد صفة أو حالة شخصية متعلقة بالفاعل .

ومن جهة أخرى قد تقوم الجريمة ولا يتوافر سبب من أسباب الإباحة ، ورغم ذلك تتمتع مسؤولية الفاعل : فقد توجد أسباب شخصية متعلقة بالفاعل تمنع مسؤوليته . لذلك تسمى هذه الأسباب « موانع المسؤولية » أو « الأسباب الشخصية لعدم المسؤولية » .

(١) راجع في تفصيل ذلك — كتبنا « المسؤولية التأديبية والجنائية ، للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

(٢) كتبنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

ومن جهة ثالثة قد تقوم الجريمة ولا يوجد سبب من أسباب الإباحة أو مانع من المسؤولية ومع ذلك ينهض أحد الأسباب التي تمنع العقاب وتسمى هذه الأسباب « موانع العقاب » •

ويتضح من هذا أن « موانع العقاب » تفترض — كما أشرنا — عدم قيام سبب للإباحة أو مانع للمسؤولية ، ومع ذلك ، يرى الشارع أن دواعي المصلحة العامة تقضى بعدم العقاب •

وظاهر أن موانع العقاب ، تتفق مع موانع المسؤولية ، من حيث الصفة الشخصية (١) • أى أنها تتعلق بشخص الفاعل دون أن تجرد الفعل ذاته من الصفة غير المشروعة • ولهذا فلا يستفيد من هذه الموانع إلا من قام به مانع منها •

كما تتفق أيضا موانع العقاب ، مع أسباب الإباحة وموانع المسؤولية من ناحية أن العقاب لا يوقع في أى منها : ولهذا فإن البعض ، يدخل كل هذه الأسباب والموانع — تجوزا — في موانع العقاب ، بالمعنى الواسع (٢) • بل أن المشرع ذاته قد ينص أحيانا بمباراة : « لا عقاب ... » وهو يعنى « لا مسؤولية ... » (٣) •

وقد نص المشرع صراحة ، على إعفاء المليل من الجزاء التلبيى في بعض نظم الماملين ، متى تحققت الأسباب التي استوجبها •

فقد نص المشرع في الفقرة الثانية من المادة ٧٨ من نظام الماملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه : « ولا يعفى العامل من الجزاء ، استنادا الى أمر صادر اليه من رئيسه

(١) وفي هذا تختلف من اسباب الإباحة •

(٢) راجع في هذا ، كتابنا المسؤولية التلبيية والجناية • « سالف الذكر » •

(٣) د. محمد مصطفى القلى ، في المسؤولية الجنائية ، طبعة ١٩٤٨ : « من ٢٢٧ — د. السيد مصطفى السعيد ، في الأحكام العامة في قانون العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ من ٤٥٤ •

الا اذا أثبت ان ارتكيب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صيحر
انيه من هذا ان رئيس بالرغم من تنبيهه كتابة اى المخالفة . وفي هذه
الحالة تتون المسئوية على مصدر الأمر وحده (١) .

وقد ردد المشرع هذا انصص أيضا في الفقرة اثنائية من المادة ٨٠
من نظام المـسـلمين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٧٨
لسنة ١٩٧٨ (٢) .

ويلاحظ أن المشرع وان عبر بعبارة : « ولا يعفى العامل من
الجزاء .. » إلا أن الحال ، ليس مجرد اغفاء من الجزاء أو العقوبة ،
لان هذا يفترض أساسا — كما أسلفنا — قيام الجريمة ، وتوافر أركان
المسئولية التأديبية التي لا تقوم الا اذا كان للعامل حرية الاختيار .

لذلك ، وما دام ان العامل في حالتنا هذه حسيما جاء بالنص ،
لا اختيار له في أداء العمل الذي اعتبر مخالفة ، وانما أداه بمقتضى
الالتزام القانوني المفروض عليه بنص التشريع ، ومن ثم فلا تنزى
في حق المسئولية التأديبية أصلا . وبالتالي يمتنع العقاب . لا تمتنع
المسئولية . ومن ثم فإن المراد بالعصاة سالفه الذكر هو امتناع
المسئولية ، وليس مجرد الاعفاء من العقوبة التأديبية .

وقد سبق أن المعنا الى أن المشرع ذاته حتى في قانون العقوبات
تعبير بعبارة : « لا عقاب ... » وهو يعنى : « لا مسئولية » .

(١) وهذا الحكم ، كان منصوصا عليه في المادة ٥٩ من النظام
الأسبق لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم نص عليه
أيضا في المادة ٥٥ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١
والذى حل محله نظامهم الحالي المشار اليه في المتن .

(٢) وكان منصوصا على ذلك أيضا في المادة ٥٧ من نظامهم الأسبق
الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم في المادة ٤٦ من
نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الذى حل محله نظامهم
الحالي .

مثال ذلك ، ما ورد في المادتين ٦١ • ٦٢ من قانون العقوبات • فقد نصّ فيها على : « لا عقاب » مع أن المقصود هو « لا مسؤولية » (١) •
وتعبير المشرع على هذا الوجه مرده الى أن العقاب هو النتيجة النهائية لامتناع المسؤولية (٢) •

١٢ — الشروط اللازمة في هذه الحالة ، لامتناع مسؤولية الممثل ، وعدم توقيع جزاء عليه :

المفروض في هذه الحالة ، أن الفعل انذى أثناء العمل ، يشكل مخالفة تأديبية • ولكنه مع ذلك ، يعفى من المسؤولية التأديبية ومن الجزاء عنها ، متى توافرت الشروط التالية :

١ — أن يكون ارتكاب العامل المخالفة ، تنفيذا لأمر كتابي صادر إليه من رئيسه • ومن ثم فإنه يلزم ، لاستثناء مسؤولية العامل • أن يكون العمل الخاطئ الذي ارتكبه بأمر رئيسه • ولا يكفي أن يكون هذا الأمر ، شخصيا بل يلزم ، كصرح النص : أن يكون كتابيا •

٢ — أن لا يشكل هذا الأمر ، جريمة جنائية : والا فإن العامل يسأل عن هذه الجريمة مع رئيسه ، ما لم تتوافر الشروط المقررة لاعتفائه من المسؤولية الجنائية طبقا للمادة ٦٣ عقوبات (٣) •

(١) د. محمد مصطفى الظلي ، المرجع السابق ، ص ٢٣٧ •

(٢) د. المسعد مصطفى السعيد ، المرجع السابق ، ص ٢٥٤ •

(٣) تنص هذه المادة على أنه : « لا جريمة اذا وقع الفعل من موظف أميري في الحالات الآتية :

أولا : اذا ارتكب الفعل تنفيذا لأمر صادر اليه من رئيس وجبت عليه طاعته او اعتقد أنها واجبة عليه • •

ثانيا : اذا حبست نيته ، وارتكب فعلا تنفيذا لما أمرت به القوانين أو بما اعتقد أن اجراءه من اختصاصه • •

وعلى كل حال — يجب على الموظف أن يثبت أنه لم يرتكب الفعل إلا بعد التثبت والتحري وأنه كان يعتقد مشروعيتها وأن اعتقاده كان جنبا على أساليب مقسولة » •

ذلك أن طاعة الرؤساء ، لا ينبغي بأية حال أن تمتد الى الجرائم الجنائية وتسعها في الوجوب^(١) . وليس للمرعوس أن يطيع رئيسه في أمر محرم ، وجرم يعلم هو أن القانون يعاقب عليه^(٢) .

ومن ثم فلا يجوز للمعامل أن يطيع رئيسه في ارتكاب جريمة تزوير مثلا .

٣ — أن يكون العامل قد نبه رئيسه كتابة الى أن العمل المراد إجراؤه ، مخالف للقانون . ومن ثم فلا يكفي تذرع المعامل بأنه نبه رئيسه شفاهة الى أن في الأمر مخالفة . ذلك أن المشرع قد استلزم شرط الكتابة في التنبيه . والملة في اشتراط الكتابة ، أن تكون القرينة قاطعة ، لا تقبل الجدل حول حصول التنبيه من عدمه . فضلا عن أن التنبيه المكتوب ، يحمل الرئيس على تفكير أكبر وخشية أكثر قبل أن يقدم على التصرف .

٤ — أن يأمره رئيسه بالتنفيذ ، رغم التنبيه ، وأن يكون هذا الأمر كتابيا فلا يكفي في هذه الحالة أيضا أن يكون الأمر بالتنفيذ شفاهة . بل يجب أن يكون مكتوبا ، كي يتدبر الرئيس الأمر قبل التصميم على تنفيذه رغم التنبيه بأنه مخالف للقانون ، ولقطع كل وسيلة للمجادلة في إصداره هذا الأمر . وبالتالي فإنه يتحمل وحده المسؤولية دون المعامل^(٣) .

أما إذا لم يكن الأمر مكتوبا ، فإن المعامل يتحمل مسؤولية التصرف . ويشارك معه في ذلك ، رئيسه ، متى ثبت أنه قد أصدر الأمر فعلا وإن كان غير مكتوب^(٤) .

(١) نقض ١٩٢٦/٦/١١ المحللة س ١ رقم ٥٢٦ .

(٢) نقض ١٩٢٩/٤/١١ موسوعة جندى عبد الملك ، ص ٥١٤ .

(٣) أ.ع ١٤٦٢ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٥/٨ ، س ١٠ ص ١٢١٩

ب ١١٦ .

(٤) ذات الحكم المشار اليه في الهامش السابق .

(١٢) ليس للمرجوس أن يخالف ما استقر عليه رأى رئيسه ، ما لم
قد اتبع ما نص عليه المشرع كتع مسؤليته على النحو المشار اليه .

بل يجب على المرجوس أن يصدع بأمر رئيسه وينفذه . فبعد
أصبحت الطاعة واجبه . بعد أن خرجت المسألة من البحث الى دور
التنفيذ^(١) . اذ لو ترك الأمر للموظف يختار ما يشاء من أعمال يوتاح
انها ويرفض منها ما يرى انه لا يتفق مع ما يجب أن يكون وفقا
لتقديره ، لاحتل انعدام الوظيفي وتعرضت المصلحة العامة للخطر .
وقد تكفل المشرع بحماية العامل في مثل هذه الحالة كما أوضحنا ،
بأن نقل المسؤولية — في حالة ثبوت المخالفة — الى رئيسه مصدر
الأمر^(٢) .

(١٤) اثر العاهة العقلية ، الطارئة بعد المخالفة ، على العقوبة :

ان هذه العاهة ، حتى لو بلغت حد الجنون وفقد الإدراك ،
لا أثر لها في المسؤولية الجنائية ، أو التأديبية . وانما يقتصر أثرها
على إجراءات التحقيق أو المسألة ، أو على تنفيذ بعض العقوبات ، اذا
حدثت العاهة بعد توقيع العقوبة^(٣) .

فقد نصت المادة ١/٣٣٩ من قانون الاجراءات الجنائية على
أنه : « اذا ثبت أن المتهم غير قادر على الدفاع عن نفسه بسبب عاهة
في عقله طرأت بعد وقوع الجريمة يوقف رفع الدعوى عليه أو محاكمته
حتى يعود الى رشده » .

وهذا النص وإن ورد في قانون الاجراءات الجنائية ، الا أنه
يطبق في المجال التأديبي لأنه يمثل أصلا من الأصول العدالية في
الاجراءات العقابية سواء كانت جنائية أو تأديبية .

(١) ق. ٧٨٨ لسنة ٥ في ١٩٦٣/٦/٢٤ ، س ٧ من ١٧٤٧ ب ٨٢٨ .

(٢) ع. ١٢٦٣ لسنة ١٠ في ١٩٦٨/٣/٢ ، س ١٣ من ٦٣٧ ب ٨٢٤ .

(٣) انظر ، في المجال الجنائي ، د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ٢

س ٤٣٥ ب ٣٢٨ .

ومن ثم فلا تجوز بواصلة السير في إجراءات مطاعة العامل المتهم ، أو محاكمته وانما توقف هذه الإجراءات الى أن يعود رتبته اليه (١) .

أما فيما يتعلق بتنفيذ العقوبة التأديبية التي وقعت قبل إصابة العامل بالمعاقبة :

فهذه إما أن تكون عقوبة ممنوعة كالإنذار أو التنبيه ، أو انلوم . ومن ثم فإذا كان العامل لم يعلم بها قبل إصابته بالمعاقبة العقابية فلا وجه لتنفيذها عليه إلا بعد عودته الى رتبته - وكذلك الشأن بالنسبة لعقوبة الوقف عن العمل ، إذ لا يمكن تنفيذ هذه العقوبة وهو مصاب بالمعاقبة المذكورة .

أما العقوبات المالية ، كالخصم من المرتب ، أو الحرمان من نصف العالوة أو تأجيل الترقية ، أو خفض الأجر أو خفض المصلحة ، وكذلك عقوبة الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة فهذه كلها يمكن اتخاذ إجراءات تنفيذها (٢) . ويكون له الحق - عند عودته الى رتبته - أن يطعن عليها إدارياً أو قضائياً ، وفقاً للقانون ، وفي المواعيد المقررة . فما دامت المعاقبة المالية قد حدثت بعد صدور القرار أو الحكم بالعقوبة التأديبية ، فإنه يترتب على ذلك وقف سريان ميعاد

(١) على أن الوقت لا يشمل جميع الإجراءات - وعلى هذا نصت المادة ٣٤٠ من قانون الإجراءات الجنائية ، فقد قضت بأن إيقاف الدموى لا يحول دون اتخاذ إجراءات التحقيق التي ترى سلطة التحقيق أنها مستعجلة أو لازمة . والمقصود بذلك ، الإجراءات غير المتصلة بشخص المتهم والتي يجب لا تتحقق الفلحة منها إذا أجلت حتى يعود المتهم الى رتبته ، كالمعاقبة وانتداب الخبراء والتنفيذ وسؤال الشهود - وهو ما نرى تطبيقه أيضاً في المجال التأديبي .

(٢) هذا في المجال التأديبي وهو يتساق وما هو مقرر في المجال الجنائي . ذلك أن العقوبات الجنائية التي توقف تنفيذها بسبب المعاقبة العقابية الطارئة بعد ارتكاب الجريمة ، هي العقوبات المقيدة للحرية طبقاً للمادة ٨٧ من قانون الإجراءات الجنائية . أما العقوبات المالية فلا توقف لان تنفيذها لا يقتضى إجراء ضد شخص المحكوم عليه - راجع في تفصيل ذلك : د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٢٦ .

التظلم أو انظمن في هذه العقوبة حتى يعود العامل المجازى الى رثده — ويكون له أن يتخذ هذا الاجراء أو ذاك في المدة الباقية من اليعاد • ذلك أن المعاهة المذكورة يترتب عليها وقف جميع المواعيد ، ومن بينها مواعيد التظلم أو الطعن •

وظاهر مما تقدم ، أن المعاهة العقلية — الطارئة بعد ارتكاب المخالفة أو الجريمة ، لا يترتب عليها ، سواء في المجال الجنائي ، أو التأديبي ، امتناع انعقاب قطعيًا • وإنما يترتب عليها خصص مجرد وقف الاجراءات الجنائية أو التأديبية أو وقف تنفيذ بعض العقوبات • على النحو سالف البيان^(١) •

(١٥) انعدام المسؤولية لمرض عقلي لا يحول دون استرداد المبالغ المختلسة :

ولهذا فقد قضى بأن براءة العامل مما نسب اليه لأنه كان غاقد الشعور وقت ارتكاب الفعل — بسبب مرض عقلي — لا يحول دون استرداد المبالغ المختلسة • ويجوز في هذه الحالة التنفيذ الإداري المباشر في صورة خصم من مرتبه لاقتضاء هذه المبالغ المستحقة للحكومة^(٢) •

(١) ولهذا فنحن لا نوافق على ما جاء بالمادة ٨٧ من قرار السيد / مدير النيابة الإدارية بإصدار التعليمات العلية بتنظيم العمل الفني بهذه النيابة ، وذلك فيما نصت عليه المادة المذكورة من جعل المعاهة العقلية الراهنة الطارئة بعد المخالفة ، سببا من اسباب الحفظ القطعي للموضوع •
(٢) أ.ع ١٦٦ لسنة ٧ في ١٥/١١/١٩٦٤ ، س ١٥ ص ٤٠ م ٥ •

الباب الثاني

المبادئ العامة التي يقوم عليها الجزاء التأديبي

١٦ - تقسيم البحث :

ان ثمة مبادئ قانونية عامة ، يلزم توافرها في العقوبة التأديبية . ونذكر فيما يلي ، طرفا من هذه المبادئ وهي : -

١ - شرعية العقوبة .

٢ - عدم ازدواج العقوبة عن الفعل الواحد .

٣ - شخصية العقوبة .

٤ - ملاءمة العقوبة للجريمة .

٥ - المركز الوظيفي الذي تقدر على أساسه العقوبة .

٦ - تسبیب العقوبة .

ومستشرح كلا من هذه المبادئ ، في فصل مستقل ، وذلك على

النحو التالي .

الفصل الأول

مبدأ شرعية العقوبة التأديبية (١)

١٧ - تقسيم البحث :

سنحدث في هذا الشأن ، عن الهدف أو الحكمة من تقرير هذا المبدأ وضوابطه ، وأنه لا عقوبة إلا بنص . ونوضح أداة إنشاء العقوبة التأديبية ، ونشير الى أن مبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي ، يختلف عنه في المجال الجنائي ، وأن المشرع قد يحدد عقوبة تأديبية لفعل أو لنوع معين من الأفعال ، وأن الجهات الادارية قد تضع لوائح للمخالفات والعقوبات التأديبية تنفيذا للقانون ، فتحدد في هذه اللوائح العقوبة التي توقع بالنسبة لكل نوع من تلك المخالفات . وسنوضح أنه ، يجب الالتزام بالانحساب المقرر لكل عقوبة وضوابطها ، كما يجب تفسير نصوص العقوبات التأديبية تفسيراً ضيقاً ، وأن تكون آثار العقوبة شرعية ، وأن تسند العقوبة الى النظام القانوني الواجب التطبيق . ونشير في النهاية الى عدم شرعية الجزاءات المقننة .

وسنفرد لكل من هذه المسائل ، مبحثاً خاصاً ، على الوجه التالي :

المبحث الأول

الهدف من مبدأ الشرعية في التجريم والعقاب وضوابط شرعية العقوبة التأديبية

١٨ - بيان ذلك :

ان مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة ، في المجال التأديبي ، انما يستهدف احاطة الشخص - مقدماً ، بالواجبات والالتزامات - التي يترتب على مخالفتها انزال العقاب به ، وأن يحاط أيضاً بما يمكن أن

(١) سبق أن فصلنا الحديث ، في كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » من مبدأ شرعية هذه الجرائم فنحيل الى ما قدمناه في هذا الخصوص .

يكون عليه هذا العقاب ، ليستبين الشخص مركزه ووضعه ، وليكون عليه
بينة من أمره (١) .

١٩ — ضوابط شرعية العقوبة التأديبية :

يلزم لتسريع العقوبة ، أن تتوافر فيها عدة شروط ، منها أن
يكون منصوصا عليها في التشريع ، وأن تكون صادرة من الجهة
المختصة بتوقيعها . وأن تكون بعد اتباع الإجراءات ، وطبقا للضمانات
المفردة قانونا . بمعنى أن تنتهض على أساس القواعد القانونية التي
صدرت في ظلها (٢) . وأن تكون قائمة على الزجر لمرتكب الفعل
ولغيره (٣) . كما يلزم أن تكون العقوبة ، مناسبة للجريمة الصادرة
في شأنها . فإن ناهبا لو أو شطط ، وضعت باطلة (٤) — وسنقفل ذلك
نظرة سيما يأتي .

المبحث الثاني

لا عقوبة إلا بنص

(٢٠) من المقرر — وفقا للمادة ٦٦ من الدستور — أنه لا عقوبة
إلا بناء على قانون . وهذا النص ينصرف إلى العقوبات بصحة ،
سواء كانت تأديبية أو تأديبية . ومن ثم فإن يجوز توقيع عقوبة
لم ينص عليها المشرع بنص صريح (٥) .

والعقوبات التأديبية ، وما يترتب عليها ماثرة من آثار عقابية ،
لا يسوغ أن تجدر لها مجالا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح :

(١) ج . في ١٩٦٨/١١/٦ ، س ٢٢ ص ٢٤ ب ١٢ .

(٢) أ . ع . س ١٤ ص ٢١٩ ب ٢٨ .

— أ . ع . س ١٢ ص ٥٤٩ ب ٥٥ .

(٣) أ . ع . ١٠٨١ لسنة ٨ في ١٢/١٢/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣٣١ .

(٤) منفرد للماعة العقوبة ، فصلا مستقلا فيها بعد .

(٥) أ . ع . ١٣١١ لسنة ١٠ في ١٢/٣/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٥٢٢ ب ٦٥ .

— ج . في ١٩٦٥/٦/١٦ ، س ٤٩ ص ٤١١ ب ١١٨ .

— ق . ١٠٢٢ لسنة ٢ ، س ٢ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ .

عليها ، شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية . فكما أن هذه العقوبات ، ترد قيوداً على الحرية ، فكذلك العقوبات التأديبية وآثارها العقابية ، ترد قيوداً على حقوق الموظف والمزايا التي تكفلها له القوانين واللوائح (١) . وهذا يعني أن السلطة التأديبية ، سواء كانت إدارية أو قضائية ، لا يمكنها أن تختار العقوبة التي تريد توقيعها إلا من بين العقوبات التي حددها المشرع (٢) . وقد حدد المشرع هذه العقوبات بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة — في المادة الثمانين من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

كما حدد المشرع العقوبات التأديبية — بالنسبة للعاملين في القطاع العام — في المادة الثانية والثمانين من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وبالنسبة للعاملين ذوي الكادرات الخاصة ، حدد المشرع في التشريعات المنظمة لهم ، العقوبات التي يجوز توقيعها عليهم : كقانون الشرطة ، والسلك السياسي ، ورجال القضاء والنيابة

ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية ، لم ينص عليها المشرع ولو كانت أخف من العقوبات المقررة ، حتى لو كان توقيعها بناء على رضا من العامل بهذا الرضاء لا ينفي بطلان العقوبة ، لأن مركزاً الموظف والعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها عليه — من الأمور التي يتحددها القانون ولا يجوز الاتفاق على خلافها .

ولهذا ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا : ببطلان عقوبة خفض الدرجة التي تنطوي على خفض الكادر ، لأن خفض الكادر

(١) أ.ع ١٥٠٧ لسنة ٦ في ١٣/١/١٩٦٣ ، من ٨ ص ٤٧٧ ب ٢٥ .

— أ.ع ١٣١١ لسنة ١٠ في ١٢/٣/١٩٦٦ ، من ١١ ص ٥٢٢ ب ٦٥ .

(٢) ٢٢٧ ق.١ ١٢٦٢ لسنة ١٦ في ٢٠/٢/١٩٦٤ (مجموعة الخمس سنوات)

من ٤٥٤ ب ٢٣٢ .

فمن العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل
للحصر (١) .

المبحث الثالث

أداة إنشاء العقوبة التأديبية

(٢١) لقد أوضحنا أنه طبقا لنص المادة ٦٦ من الدستور ،
للعقوبة الأبناء على قانون . وظاهر من هذا النص ، أنه لا يستلزم أن
تكون العقوبة - ولو كانت جنائية - مقرر « بقانون » بل كل
ما يطلبه هو أن تكون مقرر « بناء على قانون » وهو تعبير قصد عمدا
لمواجهة الحالات التي يفرض الشارع فيها السلطة المكلفة بسن اللوائح
التنفيذية ، لتحديد الجرائم والعقوبات ، كما هو الشأن في المادة ٣٩٥
من قانون العقوبات ٥٥

ولذا كان هذا هو الحال بالنسبة للعقوبات الجنائية ، فأولى
أن يكون غيما يتعلق بالعقوبات التأديبية . ومن ثم فإنه يكفي لشرعية
للعقوبة ، أن تكون مستندة الى قانون ، ولو كانت مقرر بلائحة ،
ما دامت هذه اللائحة صادرة بناء على قانون يفوض مصدرها تلك
السلطة ٥٥

ومؤدى هذا ، ولازمه ، أنه لا يجوز إنشاء أو ابتداء عقوبة
تأديبية ، بنص في لائحة لم تستند الى قانون يجيز إنشاء هذه

٥٥ ١٢٠٤

(١) ١١٠١. ج. ١ في ١٩٦٧/٦/١٧ من ٢٢ من ١٢٠٤ ٥٥

— ١٠٠. ج. ١ في ١٩٦٦/٣/١٢ من ١١ من ٥٣٢ ٥٥

(٢) د. السعيد مصطفي ، المرجع السابق ص ٩٢ — ذ. علي راشد
الرجح السابق ص ٢٣ .

العقوبة . كما لا يجوز لللائحة أن تخالف أو تتجاوز ، ما هو منصوص عليه في القانون .

وبعبارة أخرى ، فإن القانون إذا ما حدد العقوبات التأديبية ، فلا يجوز لللائحة أن تضيف عقوبة أخرى أو تتجاوز نطاق هذه العقوبات من حيث مداها وضوابطها المحددة لها . وإنما تكون نصوص اللائحة ترديدا لأحكام القانون ، وبياناً له . ويجوز أن تصدد كل عقوبة من هذه العقوبات ، لنوع من المخالفات الواردة باللائحة ، ما دام أن هذا لا يتعارض مع نص في القانون .

من ثم ، فإذا نص القانون مثلاً على جزاء الخصم من الترتيب لمدة محددة ، فلا يجوز لللائحة التنفيذية أن تنص على جزاء آخر ، بما يتجاوز تلك المدة المحددة في القانون .

المبحث الرابع

مبدأ شرعية العقوبة ، في المجال التأديبي ،
يختلف عنه في المجال الجنائي

(٢٢) إن المشرع - في المجال الجنائي قد حدد على سبيل الحصر ، البراءات والمنعوبات الجنائية ، كما حدد عقوبة معينة من هذه العقوبات لتلك الجريمة أو لتل نوع من الجرائم المنصوصة . وجعل السلطة التقديرية للقاضي ، محصورة في نطاق الحدين الأدنى والأقصى العقوبة المقررة للجريمة .

أما في المجال التأديبي ، فقد حدد المشرع على سبيل الحصر - العقوبات التأديبية التي يجوز تريضها ، إلا أنه لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها عن كل فعل أو عن كل نوع من الأفعال أو الجرائم التأديبية . وإنما ترك تقدير ذلك للسلطة التأديبية بحسب وزنها لدرجة

جسامة الفعل وما يستأهله من جزاء في حدود النصاب المقرر قانوناً^(١) .

والسبب في هذا ، يرجع الى حداثة النظام التأديبي ، وتنوع الوظائف وتعدد واجباتها . وبالتالي فلم يسمح المشرع أن يحصر الأعمال التي تعتبر مخالفات لهذه الواجبات ، ومن ثم فلم يحدد الجرائم التأديبية على سبيل الحصر . وتبعاً لذلك ، فإنه لم يحدد عقوبة تأديبية لكل جريمة تأديبية . وهذا هو الحال أيضاً في فرنسا^(٢) .

ويلاحظ مع ذلك : أن المشرع قد حدد - في بعض التشريعات - عقوبة معينة ، لجريمة معينة أو لنوع معين من الجرائم . كما أنه نص أيضاً في بعض القوانين - كقانون العاملين المدنيين بالدولة ، وقانون العاملين في القطاع العام - على أن تضع الجهات الإدارية المختصة ، لوائح تتضمن أنواعاً من الجرائم التأديبية ، والعقوبة التي توقع بالنسبة لكل منها ، شريطة أن تكون هذه العقوبة من بين العقوبات التي حددها القانون أصلاً - وسنعود الى تفصيل ذلك ، فيما يلي .

المبحث الخامس

الأحوال التي يحدد فيها المشرع عقوبة تأديبية معينة ، لفعل أو لنوع معين من الأعمال

لقد أشرنا من قبل الى أن المشرع قد ينص على عقوبة معينة ، لجريمة أو لنوع معين من الجرائم التأديبية . وفي هذه الحالة ، تاتزم السلطة التأديبية بأن توقع هذه العقوبة المحددة ، عند ثبوت المخالفة ، والا وقع القرار أو الحكم الصادر في هذا الشأن مخالفاً للقانون .

-
- (١) ع ١١٢٦ لسنة ٨ في ١٢/١٢/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٢١٩ ب ٢٢ .
- ع ٥٦٣ لسنة ٧ في ١١/١١/١٩٦١ ، س ٧ ص ٢٧ ب ٣ .
- ع ٨٧٥ لسنة ٧ في ١/٤/١٩٦٤ ، س ٩ ص ٣٦٢ ب ٢٢ .
- ع ١٥١ لسنة ٣ في ١٥/٦/١٩٥٧ ، س ٢ ص ١١٧٤ ب ١٢٣ .
(٢) ومع ذلك ، فإن ثمة من التشريعات - ومنها التشريع الإيطالي - قد خصصت عقوبة تأديبية لكل جريمة تأديبية .
(م ٣ - العقوبات التأديبية)

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لئن كانت السلطات التأديبية تترخص بحسب الأصل في تقدير العقوبة المناسبة لما وقع من مخالفة في حدود النصاب القانوني الا أنه متى حدد المشرع العقوبات التي يجوز توقيعها على العاملين بالنسبة الى أنواع معينة من المخالفات فان السلطات التأديبية تلتزم بمراعاة تلك القيود والا كان قرارها مخالفا للقانون^(١) .

ومثال ذلك ، أن المادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعات — الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٣ — قد حددت العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس ثم نصت على أن « كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس ، أو من شأنه أن يمس بزهته ، أو يهيه مخالفة لنص المادة ١٠٣ ، يكون جزاؤه العزل » . ونصت المادة ١٠٣ المشار إليها على أنه : « لايجوز لأعضاء هيئة التدريس ، إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل » . ومن ثم فقد حدد المشرع عقوبة « العزل » لهذا النوع من الجرائم . وبالتالي فإذا ثبتت الجريمة في حق عضو هيئة التدريس ، فلا تملك السلطة التأديبية المختصة^(٢) الا أن توقع هذه العقوبة التي حددها المشرع بذاتها .

ومثال ذلك أيضا القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٤ في شأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة — والمعدل بالقانون رقم ٦٥٥ لسنة ١٩٥٥ — والذي نص في المادة ٩٥ منه على فصل الموظف من الخدمة اذا ثبت جمعه بين وظيفته العامة وبين الاشتغال بأحدى

(١) ع.١ ٨٧٦ لسنة ٩ في ١٧/٦/١٩٦٧ — ع.١ ١٣ لسنة ٩ في ١١/١١/١٩٦٣ ، ص ٩ من ٢٥ ب ٣ .

(٢) والسلطة التأديبية في هذه الحالة ، هي مجلس التدريس طبقا للمادة ١١٠ من القانون المذكور والتي تضمنت بأنه لايجوز في جميع الأحوال عزل عضو هيئة التدريس الا بحكم من مجلس التدريس .

الشركات المساهمة (١) - واعمالا لأحكام هذا القانون ، فقد قضى بأنه ولئن كان للمحاکم التأديبية سلطة تحديد الجزاء المناسب بحسب تقديرها للذنب الإداري وجسامته وما يستأمله من عقاب في حدود النصاب المقرر ، الا أن ذلك منأله ألا يكون التشريع قد خص ذنباً إدارياً معيناً بعقوبة محددة إذ أنه في مثل هذه الحالة يتعين على المحكمة التأديبية انزال ذات العقوبة المنصوص عليها قانوناً . ولما كان المظنون عليه قد خالف حكم الفقرة الأولى من المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٤ . فإنه يقع تحت طائلة الجزاء الحتمي الذي لا مناص منه والمنصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة وهذا الجزاء هو الفصل من وظيفته العامة (٢) .

وهذا المبدأ يسرى ، حتى بالنسبة للموظفين المكلفين ، كالمهندسين والأطباء المكلفين . فإذا اقتصرت أحدهم المخالفة التي حدد المشرع لها عقوبة الفصل أو العزل من الخدمة ، فلا مناص من توقيع هذه العقوبة حتى ولو كان المشرع قد حظر عليهم الاستقالة أو الانقطاع عن العمل أصلاً - ونستفصل ذلك ، لدى الحديث عن عقوبة « الفصل الحتمي » ومدى وجوب توقيعها على أمثال هؤلاء المكلفين .

المبحث السادس

التأنيث الإدارية لتحديد المخالفات ، والعقوبة التأديبية المقررة لكل نوع من هذه المخالفات

لقد نصت المادة ٨١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة - الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - على أن : « تضع السلطة

(١) يلاحظ أن هذا الحكم - أو الحظر - لا يسرى بالنسبة للعامل في شركات القطاع العام . ونستفصل ذلك فيما بعد .

(٢) أ.ع. ١١٤٣ لسنة ١٠ في ١٩٦٦/١/٨ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٢٢ .

— أ.ع. ١٧٦ لسنة ١٢ في ١٩٦٨/٤/١٢ ، س ١٢ ص ٧٨٧ ب ١٠٥ .

المختصة^(١) لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق .

ونصت المادة ٨٣ من نظام العاملين في القطاع العام - الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ - على أن : « يفسع مجلس الادارة ، لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها، واجراءاته التحقيق ، والجهة المختصة بالتحقيق . . . » .

وقد أشرنا ، من قبل ، الى أن من العسير - ان لم يكن من المستحيل - حصر المخالفات التأديبية . ولهذا فقد جرت الجهات الادارية على أن تنص - في لوائح المخالفات والجزاءات - على أهم المخالفات وأكثرها شيوعا ووقوعا ، مع تحديد العقوبة لكل نوع من هذه المخالفات ، في حدود العقوبات المقررة .

ويلزم في اللائحة التي تضعها الجهة الادارية لتحديد المخالفات والجزاءات المقررة لها مراعاة الضوابط الآتية : -

١ - ليس لهذه اللائحة أن تفالغ أى مدى أو تقاعدة مقررة في نظام العاملين الصادرة تنفيذا له، والا وقعت باخانة في هذا الخصوص - وقد سبق أن أوضحنا ذلك .

ومن ثم فليس لها مثلا أن تبتدع عقوبات جديدة غير منصوص عليها في هذا النظام . أو أن تلغى حقا مقررا للعامل ، أو تمسه بطريق مباشر أو غير مباشر .

٢ - ليس لللائحة أن تخالف الأصول القانونية العامة ، أو الضمانات المقررة في النظم الجزائية ، بمسفة عامة ، حتى لو لم يرد

(١) نصت المادة الثانية من القانون المذكور على أن السلطة المختصة هي : (١) الوزير . (ب) المحافظ بالنسبة لوحدات الحكم المحلي . (ج) رئيس مجلس ادارة الهيئة العلمية المختص .

بهذه الأصول 'و الضمانات نصوص خاصة في التشريع لانها مقررة
أصلا في ضمير العدالة ومستمدة منها ، فلا يسوغ العصف بها أو
النيل منها .

مثال ذلك انضمامات المقررة لمصلحة التحقيق والمصاكمة وحقوق
الدفاع .

٢٢ — لوائح المخالفات والعقوبات التأديبية ، تؤكد مبدأ المشروعية :

ان اللوائح التي تصدرها الجهات الادارية — وفقا للقانون —
لتحديد المخالفات التأديبية وعقوباتها — كلما أمكن ذلك — بنصوص
صريحة ، تشكل جزءا من النظام القانوني للعاملين ، وتنطوي على ربط
بين الجرم الاداري والعقوبة المحددة له ، على نحو ما هو مقرر في
قانون العقوبات ^(١) . وهو أمر يؤكد مبدأ المشروعية ، اذ يحاط العامل
مقدما بالأوامر والنواهي التي يترتب على مخالفتها انزال العقاب به ،
كما يحاط بمقدار العقوبة حتى يكون على بينة مما ارتكبه . وفضلا
عما تقدم ، فان اصدار هذه اللوائح يحقق وحدة العقاب ، وعدم
تناقضه أو تفاوته تفاوتاً يذهب بهذه الوحدة ، كما يمنع المبالاة في
العقوبة ^(٢) .

٢٤ — لوائح المخالفات والعقوبات التأديبية ، لا يترتب عليها جهود التشريع :

فقد أسلفنا أن حصر المخالفات التأديبية أمر عسير — ان لم يكن
مستحيلا — وفقا للرأي الغالب في الفقه ^(٣) . ولهذا يجدر — بلا
يتعين — أن ينص في هذه اللوائح على أن المخالفات الواردة بها ليست

(١) ج. في ١٩٦٩/١٢/٣ ، ص ٢٤ من ١٤٦ ب ٤٢ .

(٢) ج. في ١٩٦٨/١١/٦ ، ص ٢٣ من ٣٤ ب ١٣ .

(٣) أما الرأي الآخر فيذهب الى أن حصر هذه المخالفات يمكن وإن
كان عسيرا .

على سبيل الحصر ، وأن للجهة الادارية الحق في توقيع الجزاءات عن .
المخالفات التي لم يرد ذكرها في اللائحة .

وبذلك لا يجمد التثريب التأديبي ، ولا يتخلف عن الاحاطة سلفاً :
بكافة ما تتمخض عنه ظروف العمل الادارى من امور تستأهل
العقاب . فاللوائح سالفة الذكر ، انما ينص فيها على المخالفات التي
تتكرر عادة من العاملين بالجهاز الادارى للدونة أو القطاع العام ،
والجزاء على كل نوع منها .

ومن ثم يبقى لسلطة الادارية تجريم ما عدا ذلك من افعال .
كما تسترد حقها في تقدير ما يناسبها من الجزاء بحسب تقديرها لدرجة
جسامه هذه الافعال وما تستأمله من جزاء . في حدود النصاب القانوني
المقرر لها . ولها أن تستهدي في ذلك بالعقوبات المقررة للأفعال
المشابهة والواردة في اللائحة . ومن ثم لا تنهياً للعاملين حرص الاغلات .
من العقاب في الأحوال التي لا يكون منصوحاً فيها على انجرائم التي
يرتكبونها (١) .

وفضلاً عن هذا ، فان هذه اللوائح لا تقيّد أصلاً ، المحاكم
التأديبية ، سواء من حيث تعداد المخالفات وأوصافها وتكييفها ، أو من
حيث الجزاء المناسب لها . وانما تظل لها سلطتها التقديرية في بيان
ما اذا كان الفعل يشكل جريمة تأديبية أم لا . وتقدير العقوبة الملائمة
من بين العقوبات المقررة قانوناً .

٢٥ - مدى القوة الملزمة لللائحة المخالفات والجزاءات التأديبية ، بالنسبة للجهة الادارية :

١ - تنص اللائحة ، عادة على تحديد عقوبة معينة لكل نوع من
الجرائم أو المخالفات التأديبية : وقد أفتى مجلس الدولة ، بخصوص
هذه الحالة ، بأن السلطة الادارية المختصة بتوقيع الجزاء ، تصبح
مقيدة عند ثبوت المخالفة بتوقيع الجزاء المقرر لها في اللائحة ، وتنحصر

عنها السلطة التقديرية في اختيار الجزاء المناسب من بين الجزاءات المقررة في القانون^(١) . ومن ثم فلا يجوز للجهة الادارية أن تخالف هذه اللائحة ، في التطبيق الفردي ، ما دامت قائمة لم تعدل أو تلغى ، وهذا مبدأ مسلم في جميع القواعد القانونية العامة ، سواء كان قانونا أم لائحة ، إذ لا يجوز حتى لمن صدرت عنه هذه القواعد أن يخالفها عند تطبيقها ، وان كان له أن يعدلها أو يلغيها . ولكن لا يجوز له مخالفتها، قبل تعديلها أو إلغاؤها^(٢) .

ومقتضى كون اللائحة ملزمة للجهة الادارية ، أنه لا يجوز لهذه الجهة أن تنزل بالعقوبة — التي لا تدخل في اختصاصها أصلا — الى ما دون الجزاء المقرر للمخالفة في اللائحة بحيث يصبح توقيع الجزاء من اختصاصها : فلا يجوز — مثلا — لرئيس مجلس الادارة أن يوقع عقوبة الخصم من المرتب ، بخصوص مخالفة مقرر لها في اللائحة عقوبة الفصل من الخدمة ، كي ينتقل اليه الاختصاص بتوقيع العقوبة بدلا من المحكمة التأديبية ، فهذا يعتبر تحايلا على الاختصاص ، وخروجا على أحكام اللائحة^(٣) .

٢ — قد تضع اللائحة حدا أقصى للعقوبة التأديبية عن المخالفة دون أن تعين الحد الأدنى :

وبخصوص هذه الحالة ، أفتى مجلس الدولة بأن يظل للجهة الادارية تقدير ظروف كل مخالفة ، والآثار المترتبة عليها . فيتراوح تقديرها للعقوبة عليها بين الاعفاء من العقاب كلية ، أو توقيع احدي العقوبات التي نص عليها المشرع مادامت لا تتجاوز الحد الأقصى المحدد للمخالفة في اللائحة^(٤) .

(١) ج في ١٢/٣/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص ١٤٥ ب ٤٢ .

(٢) ولا يجوز أن يعدلها بمناسبة تطبيقها على حالة معينة ، بهـدف الوصول الى فرد معين ، أو بدافع شخصي ، والا فقد هذا التعديل شرعيته ووقع مخالفنا للقانون .

(٣) الفتوى المشار اليها في الهامش السابق .

(٤) ج . في ١١/٦/١٩٦٨ ، س ٢٣ ص ٣٤ ب ١٣ .

٣ — يلاحظ أن المخالفة إذا ما استترنت بظروف مشددة ، تستوجب عقوبة أشد ، ولم ينص على هذه الظروف في اللائحة ، فإن المخالفة على هذا النحو قد تشكل مخالفة أخرى غير منصوص عليها ، فتسترد الجهة الإدارية سلطتها في تقدير العقاب المناسب لها ، في نطاق المقويات التأديبية المقررة قانونا .

٤ — بالنظر الى أن هذه اللوائح انما تقيد الجهة الادارية وحدها ، دون المحكمة التأديبية . فان لهذه الجهة أن تنزل عن سلطتها في توقيع العقاب ، وتحيل المتهم الى المحكمة التأديبية المختصة التي يكون لها توقيع العقوبة المناسبة — في نطاق القانون — دون التزام بالعقوبة المقررة في اللائحة . كما يجوز — بداهة — للمحكمة ، أن تقضى ببراءة المتهم مما نسب اليه .

٢٦ — عدم تقيد المحاكم التأديبية ، بلوائح المخالفات والجزاءات الصادرة من الجهات الادارية :

وقد ألمعنا الى ذلك ، فيما تقدم . فهذه المحاكم لا تلتزم باللوائح المذكورة . فيما يتعلق بالجزاء المحدد بها للمخالفة . كما أن تلك المحاكم ، قد ترى أن الفعل المنسوب الى المتهم لا يشكل المخالفة المنصوص عليها في اللائحة أو المحددة له العقوبة الواردة بها ، وأنه يشكل مخالفة أخرى أقل أو أشد ، أو أنه لا يشكل مخالفة . ومن جهة أخرى ، قد تقضى المحكمة بالبراءة ، لعدم حجة التهمة أو لعدم ثبوتها ، أو لعدم كفاية الأدلة . وحتى اذا ثبتت التهمة ، من حيث قيامها وصحة تكييفها القانوني ، فان المحكمة التأديبية لا تلتزم حتما بتوقيع العقوبة المحددة لها في اللائحة المذكورة ، بل قد ترى المحكمة توقيع عقوبة أخرى من بين العقوبات التأديبية التي حددها المشرع وذلك بالنظر الى ظروف المخالفة والاعتبارات المتعلقة بها أو

يمرتكبها (١) . ويرجع عدم التزام المحاكم التأديبية بهذه اللائحة ، أن هذه المحاكم إنما تستمد مطلق سلطتها من القانون ذاته ، وما حدده من جزاءات . ولا يجوز بلائحة صادرة من جهة إدارية أن تقيد اختصاص تلك المحاكم المخول لها وفقا للقانون ، سيما وأن اللوائح المشار إليها قد تتعدد وتتناوب ، لصورها من جهات مختلفة ومتعددة . وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن اللائحة الداخلية لهيئة البريد في شأن تحديد الجزاء عن بعض المخالفات ، وإن كانت تلزم الهيئة لدى توقيعها الجزاء ، إلا أنها لا تقيد المحكمة التأديبية لدى عرض الدعوى للتأديبية عليها ، وإنما تترخص المحكمة في وزن العقوبة في حدود العقوبات الواردة في القانون (٢) .

كما قضى بأن لا وجه لدفع المتيهم بالقول بأنه كان يجب أن توقع عليه العقوبة المقررة في اللائحة الداخلية للهيئة ، دون إحالته الى هذه المحكمة — لا وجه لذلك ، فهذه اللائحة وإن كانت تقيد الجهة الإدارية إذا ما تصدت هي لتوقيع الجزاء إلا أنها لا تمنع من إحالة العامل الى المحكمة التأديبية ، وفي هذه الحالة لا تقيد هذه المحكمة بفئات العقوبات الواردة باللائحة ، بل تستقل بوزن العقوبة في حدود النصاب المقرر قانونا (٣) .

المبحث السابع

نطاق العقوبة ، وضوابطها

لا يكفي لشرعية العقوبة التأديبية ، أن تكون من بين العقوبات التي قررها المشرع . بل يجب — فضلا عن ذلك — أن تكون في النطاق

(١) هناك رأى في الفقه يرى أن من العدالة أن تتخذ المحاكم التأديبية بهذه اللائحة من حيث العقوبة المحددة لكل نوع من أنواع المخالفات (د. محمد عصفور ، في شرح نظام العاملين في القطاع العام ، ص ٢٩٣) .

(٢) ت. المواصلات ١٨٨ لسنة ١١ في ١٩٧٠/٤/٢١ .

(٣) ت. المواصلات ٢٥٤ لسنة ١٢ في ١٩٧٠/٤/٧ .

الذى رسمه المشرع بالنسبة لكل من السلطات التأديبية ، من حيث مقدار العقوبة وضوابطها والنطاق الزمنى لتوقيعها . مثال ذلك ، أن المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، قد رسمت النطاق القانونى الذى يجب الترامه بالنسبة للعقوبات التى يجوز توقيعها على هؤلاء العاملين : فنصت فيما يتعلق بجزاء الخصم من الأجر ، على أن يكون لمدة لا تتجاوز شهرين فى السنة ، ولا يبرز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه . كما نصت المادة ٨٢ من النظام المذكور على أن لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، توقيع هذا الجزء بما لا يتجاوز ثلاثين يوما فى السنة . وبهذا لا تريد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما . وللوزير — أو المحافظ ، أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة — توقيع هذا الجزء ، بما لا يتجاوز ستين يوما فى السنة الواحدة . كما نص المشرع فى المادة الثمانين ، السالفة الذكر ، على أن « جزء تأجيل موعد استحقاق العلاوة » لا يتجاوز ثلاثة أشهر . ونص على جزء « الحرمان من نصف العلاوة الدورية » وبالتالى فلا يجوز الحرمان من كامل العلاوة كجزاء تأديبى . ونص أيضا على جزء « الوقف عن العمل » لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، مع صرف نصف الأجر ، ومن ثم فلا يتجاوز الوقف هذه المدة ، أو أن يكون بدون أجر كامل . وطبقا لهذا النص أيضا — أى نص المادة ٨٠ — فإن جزء تأجيل الترقية ، عند استحقاقها ، لا يصح أن يكون لمدة تزيد على ستين . كما لا يصح بالنسبة لجزاء خفض الأجر ، أن يتجاوز علاوة واحدة . وفيما يتعلق بعقوبة « خفض الوظيفة » فقد حددها المشرع بأن تكون الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة وبالتالى فلا يجوز أن يكون الخفض أكثر من هذا .

وقد نص المشرع على نظائر لهذه العقوبات التأديبية ، وضوابطها ونطاق كل منها : والسلطات المختصة بتوقيعها ، فى المواد ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ من نظام العاملين فى القطاع العام .

المبحث الثامن

وجوب تفسير نصوص العقوبات التأديبية ، تفسيراً ضيقاً

وهذا أمر مسلم في جميع المجالات العقابية ، سواء كانت تأديبية - أو جنائية - ومن ثم فإنه يلزم - بالنسبة للعقوبات ، بصفة عامة - أن تنق بها عند حدوث النص انذى يحددها^(١) .

وتطبيقاً لذلك ، فقد غضت المحكمة الإدارية العليا : - « أن العقوبات التأديبية وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية ، لا يسوغ أن تجد لها مجالا في التطبيق الا حيث يوجد النص المبرح ، شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية - ذلك أن هذه العقوبات الجنائية هي قيد على الحريات ، وكذلك العقوبات التأديبية وآثارها فهي قيد على حقوق الموظف وعلى المزايا التي تكفلها له القوانين واللوائح - ومن ثم فلا محل لأعمال أدوات القياس أو الاستنباط ، والا فان جاز ذلك لما وجد حد يمكن الرقوف عنده : اذ يسوغ للمحكمة في هذه الحالة - على سبيل المثال - أن تحكم على الموظف بالوقف عن العمل مدة سنة بدون مرتب ، في حين أن المادة ٨٤ (من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة) تقضى بأن لا تزيد مدة الوقف عن ثلاثة شهور^(٢) ، ثم يقال بعد ذلك أن المحكمة كانت تملك الحكم بالعزل - فيجوز لها من باب أولى أن تحكم بوقفه عن العمل بدون مرتب لمدة سنة^(٣) » .

(١) ج . في ٢٣/٦/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ١١ ع ب ١٣٦ .

(٢) أما النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة فيمنص في المادة ٨٠ . على أن الوقت من العمل - كمعقوبة - يكون لمدة لا تجوز ستة اشهر مع صرف نصف الاجر . كما نصت على ذلك أيضا المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام .

(٣) ع ٥٠٧ لسنة ٦ في ١٢/١/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٤٧٧ ب ٤٥ .

وظاهر ان خطورة القول بالقياس في العقوبات ، تكمن في عدم وجود حد يمكن الوقوف عنده .

ومع هذا فمن الأحكام ما خرج على هذا الأصل :

نجد ذهب حكم الى جواز تطبيق بعض العقوبات الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، على عمال اليومية المطبق عليهم كادر العمال^(١) .

وقد رأى بعض الفقه أن هذا الحكم يقوم على حكمة تبرره ، وهي انتمصل الى تدرج الجزاءات بالنسبة الى العمال ، وهو ما حققه بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٣٤ لسنة ١٩٦٥ بشأن قواعد تأديب عمال اليومية الحكوميين^(٢) .

ويقول البعض ان هذا الحكم ، وان كان محل نظر ، الا أنه في حقيقته يساير ما جرى عليه العمل في مختلف الجهات الحكومية آنذاك ، كما أنه يعالج قصور التشريع^(٣) .

وقد رأى بحق ، جانب آخر من الفقه أن هذا الحكم ، لا يتسق والتطبيق الصحيح لبدأ شرعية الجزاء التأديبي . فهذا المبدأ لا يقر اخضاع طائفة من الموظفين لجزاءات واردة في النظام القانوني لطائفة أخرى ، بحجة أن هذه الجزاءات تجد سندها في القواعد العامة للوظيفة^(٤) .

(١) ع. ٢٢٢٤ لسنة ٦ في ١٩/٥/١٩٦٢ ، ص ٧ ص ٨٧٦ ب ٨٢ .

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، التأديب ، ص ٢٧٤ .

(٣) د. جونت اللطى ، المسؤولية التأديبية ، ص ٣٠٧ .

(٤) الدكتور محمد مصفون ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الادارية ، السنة الخامسة ، العدد الأول ، يونيو سنة ١٩٦٣ ، ص ٧٧ وما بعدها .

٢٧ — النطاق الذى يحظر فيه القياس :

من المقرر أن مبدأ حظر القياس — سواء فى المجال الجنائى .
أو اتدبيى — إنما ينصرف إلى القياس الذى من شأنه خلق جرائم
أو عقوبات أو ظروف مشددة للعقاب .

كما يحظر القياس أيضا . فى الآثار التبعية للعقوبات .
التأديبية^(١) ، أو الجنائية .

ولكن هذا المبدأ ، أى مبدأ حظر القياس — وكذلك مبدأ التفسير .
أنضيق بصفة عامة — لا يطبق بالنسبة للنصوص التى من شأنها إلغاء
الجرائم أو العقوبات ، أو تخفيف العقوبات القائمة ، وكذلك النصوص
التي تقرر وجها للإباحة أو لامتناع العقاب . فهذه النصوص جميعا
لصالح المتهم . ولهذا يجوز فيها القياس فى المجال الجنائى^(٢) . وهو
ما نرى الأخذ به فى المجال التأديبى ، لاتحاد الأسباب الداعية لهذا
المبدأ فى المجالين .

المبحث التاسع

شرعية آثار العقوبة

لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية منصوص عليها ، على وجه يتعدى .
آثره إلى ما يعتبر عقوبة أخرى غير منصوص عليها فى القانون .

فالمرجع قد حدد العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها .
وعلى هذا فلا يجوز انزال عقوبة منها متى تعدى أثرها . إلى ما يعتبر
جزء آخر لم يرد بشأنه نص فى القانون .

(١) محكمة القضاء الإدارى ، للدائرة الاستثنائية ، س ١ ص ١٠٤ .

(٢) د. على رائد ، دروس فى القانون الجنائى ، طبعة ١٩٦٠ ،
ص ٤٩ .

— د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام .
طبعة ١٩٦٤ ص ٧٣ ب ٤٣ .

ذلك أن الجزاء الإداري شأنه في ذلك شأن الجزاء الجنائي ، لا يوقع بغير نص (١) والعبرة دائما في كل ما يختص بالجزاءات أن تكون مطابقة للقانون ، سواء في ذلك ذات العقوبة الموقعة أو آثارها المترتبة عليها . فإذا تجاوزت العقوبة تلك الحدود فإنها تكون على خلاف القانون (٢) .

وترتبا على هذا ، فقد قضى بأن عقوبة خفض الدرجة إذا ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة وكان من نتيجتها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين المؤقتين تكون مخالفة للقانون متعمية الإلغاء (٣) . وقضى أيضا - في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة - بأن مجازاة الموظف الذي يشغل الدرجة السادسة الفنية العالية ، بخفض درجته إلى الدرجة السابعة يعتبر جزءا باطلا لأن نهاية درجات الكادر الفني العالي طبقا للقانون المشار إليه كانت الدرجة السادسة ، وخفض درجة الموظف إلى الدرجة السابعة يعني نقله إلى الكادر المتوسط ، وبالتالي فإن العقوبة تتضمن أيضا عقوبة خفض الكادر وهو مالم يرد به نص في التشريع (٤) .

(١) ولا مبرة بالقول بأن الحكمة إذا التزمت عقوبة معينة وانزلتها بالموظف ، فإن حكمها لا يعيبه شيء ما حتى لو انصرف حكمها بطريق غير مباشر إلى ما يعتبر جزءا آخر لم يرد بشأنه نص .

(٢) أ.ع. ١٢١١ لسنة ١٠ في ١٢/٣/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٥٢٢ ب ٦٥ .

— أ.ع. ١٥٠٧ لسنة ٦ في ١٣/١/١٩٦٣ ، س ٨ ص ٤٧٧ ب ٤٥ .

(٣) الحكم المشار إليه في الهامش السابق .

(٤) أ.ع. في ١٧/٦/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ١٢٠٤ .

المبحث العاشر

اسناد العقوبة ، الى النظام القانونى الواجب التطبيق

من المسلمات أن السلطة التأديبية ، يتعين عليها أن تلتزم في مهمتها ، النظام التأديبي وضوابطه ، وتمتد الى هذا النظام ، لدى تكييفها القانونى للفعل المنسوب الى المتهم ، ولدى تقديرها الجزاء المناسب . ذلك أن هذا النظام ، هو الواجب التطبيق في هذا الخصوص — وليس غيره من الأنظمة ، كالنظام الجنائى — ومن ثم فإنه ينبغى عليها ، اذا هى انتهت من وزن الأدلة الى ثبوت الفعل موضوع الاتهام ، أن تقيم الادانة على أساس رد هذا الفعل الى الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وأن تقيم وزنها للجزاء الذى توقعه على أساس التدرج بحسب درجة جسامة الذنب . أما ان سارت عنى السفن المتبع فى قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الادارى الى الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وانما استعارت له وصفا جنائيا وأردا فى قانون العقوبات ، وعينت بتحديد أركان الفعل على نحو ما حدده القانون المذكور للوصف الذى أستعارته ، ثم اختارت لهذا الفعل أشد الجزاءات التى يجيز قانون التوظيف توقيعها بمقولة ان هذا الجزاء هو الذى حدده القانون لهذا الفعل ، انها ان فعلت ذلك كان الجزاء المقضى به معيبا لأنه بنى على خطأ فى الاسناد القانونى . فهذا الجزاء وان كان من بين الجزاءات التى أجاز قانون التوظيف توقيعها الا أنه أسند الى نظام قانونى آخر غير النظام القانونى الواجب التطبيق^(١) .

(١) ع. ١١٣٦ لسنة ٨ فى ١٢/١٢/١٩٦٢ (١٠ سنوات) ص ١٠٢٣ .

ب ٧٢٣ .

— ل.ج ٧٢٣ لسنة ٧ فى ١١/١١/١٩٦١ ، ص ٧ من ٢٧ ب ٢ .

المبحث الحادى عشر عدم شرعية الجزاءات المقننة

لقد أسلفنا ، أن الجزاءات التأديبية ، يحددها المشرع حصرا •
ولا جزاء بغير نص •

ومع هذا ، فقد تحتال الادارة ، وتنحرف بسلطانها فتجعل من
الاجراءات الادارية المقررة أصلا لمصالح المرفق ، وسيلة للعقاب •
فتطحق الأذى بالمعامل على وجه قد يكون أشد وقرا وأنكى أثرا من كثير
من الجزاءات التأديبية المنصوص عليها قانونا • ولهذا تعتبر هذه
الاجراءات — على هذا النحو — فى حقيقتها جزاءات تأديبية مقننة •
لأنها تخفى فى ثناياها معنى الجزاء والايذاء • مثال ذلك نقل العامل
الى وظيفة أدنى من وظيفته فى الدرجة أو المستوى ، أو الى جهة فائقة
بقصد التنكيل به (١) • أو تدبىه الى وظيفة أدنى (٢) ، أو تأديبه تحت
ستار عدم ترقيته بالاختيار (٣) •

والجزاء المقننة ، باطل من وجهين : أولهما أنه ليس من بين
المقوبات التى يحددها المشرع ، والثانى أنه يوقع دون اتباع الاجراءات
المقررة فى التأديب — كما يتضمن هذا الجزاء ، أيضا ، انحرافا
بالسلطة ، لأن الادارة تنحرف بالاجراء الذى تتخذه عما خصص له
هذا الاجراء أصلا ، كما أنه يخفى « غرضا » عقابيا على خلافه
ما يبدو من ظاهره ••

وستفصل القول فى هذا كله ، حيث نقرء بابا خاصا للحديث عن
المقوبات التأديبية المقننة •

-
- (١) أ.ع. فى ١٩٥٦/٦/٢٣ س ٢ ص ١ من ٩٢٤ ب ١١٢ •
— ق.أ. فى ١٩٥٤/١٢/٢٦ ، س ٩ من ١٧٦ ب ١٣٧ •
(٢) ق.أ. فى ١٩٥٤/١٢/٢٢ ، س ٩ من ١٧٣ ب ١٣١ •
(٣) ق.أ. فى ١٩٥٢/٦/٢٩ ، س ٦ من ١٢٥٩ ب ٥٦٥ •

الفصل الثاني

عدم ازدواج العقوبة التأديبية عن الفعل الواحد

(٢٧) سنتقسم هذا الموضوع الى ثلاثة مباحث • فنتحدث في المبحث الأول عن القاعدة العامة في هذا الشأن ، ونوضح في المبحث الثاني ضوابطه ، ونرى في الثالث ما اذا كان يجوز الجمع بين المسألة التأديبية والفصل بغير الطريق التأديبي •

المبحث الأول

القاعدة العامة في حظر ازدواج العقوبة

(٢٨) من المبادئ القانونية المستقرة ، عدم جواز العقاب عن الواقعة الواحدة الا مرة واحدة (١) •

وهذا مبني على مبدأي حق قضاء وتشريع ، في جميع المجالات العقابية ، سواء كانت جنائية أو تأديبية •

وقد التزمت محكمة القضاء الاداري هذا المبدأ ، منذ انشاء مجلس الدولة • كما التزمته أيضا المحكمة الادارية العليا ، حيث قضت بأنه لا تجوز معاقبة العامل عن الذنب الاداري الواحد مرتين ، بجزائين أصليين لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما ، أو بجزائين لم يقرم المشرع اعتبار أحدهما تبعا للآخر • وهذا من البدايات التي تقتضيها العدالة الطبيعية ، ومن الأصول المسلمة في القوانين الجزائية (٢) •

(١) ق.أ. رقم ١٧٣٩ لسنة ٧ في ١٤/٦/١٩٥٤ (١٥ سنة) ج. ٢٨٨٠

ب ٢٥٥٩

(٢) أ.ع. ٦٨٦ لسنة ٣ في ١٤/١٢/١٩٥٧

— أ.ع. ١ لسنة ١ (مقتضى) في ٢١/٦/١٩٦٠ ، س ٥ ص ١٢٠٣

ب ١٢٦

— أ.ع. ١٣٣٠ لسنة ٧ في ١٢/١/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٨

ب ٨٢٠

(م ٤ — عقوبات تأديبية)

ومن ثم فإنه أيا كانت طبيعة الجزاء التأديبي الذى وقع أولا ، فإنه يجب ما عدا ، مادام قد وقع بالفعل طبقا للأوضاع القانونية الصحيحة^(١) . وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا وقع جزاء على الموظف عن فعل ارتكبه فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء عليه ، عن السلوك ذاته ، مادام هو عين الجريمة التأديبية^(٢) .

كما قضى بأنه اذا بان من مطالعة صحيفة جزاءات الموظف ، أنه وقع عليه جزاء بخمسم يومين من مرتبه لانقطاعه عن العمل يومى ٢٧ ، ٢٨ من يناير سنة ١٩٦٠ ، وهذه الواقعة هي ذات ما تضمنته التهمة الثالثة من التهم التى تقدم من أجلها الى المحكمة التأديبية فى الدعوى الراهنة ، ومن ثم فإنه ما كان يجوز أن تعاقب المحكمة المذكورة هذا الموظف عن تلك التهمة لأنه سبق أن جوزى عنها^(٣) .

وقضى أيضا بأنه مادام القرار الصادر من الجهة الادارية بالجزاء عن المخالفة ، قد أضى حصينا من السبب ، فلا يكون ثمة محل لاعادة محاكمة العامل عن ذات المخالفة^(٤) .

واذا كان لا يجوز معاقبة العامل عن المخالفة اتأديبية مرتين ، فإنه لا يصح أيضا أن يجمع القرار أو الحكم أكثر من عقوبة عن هذه المخالفة ، وذلك فيما عدا الحالات الاستثنائية التى يجيز المشرع

(١) أ.ع. ١٣٣٠ لسنة ٧ فى ١٢/١/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٨ ب ٨٢٠ .

— أ.ع. ١ لسنة ١ (دمشق) فى ٢١/٦/١٩٦٠ ، ص ٥ ص ١٢٠٣ ب ١٢٦ .

(٢) أ.ع. ١٣٦ لسنة ٣ فى ١٤/١٢/١٩٥٧ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٧ ب ٨١٩ .

(٣) أ.ع. ١٣٣٠ لسنة ٧ فى ١٢/١/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٨ ب ٨٢٠ .

(٤) ت. التربية والتطعيم فى الدعوى ٤٧ لسنة ٢٣/٢/١٩٥٩ .
— ت. الشئون الاجتماعية ، فى الدعوى ٨٥ لسنة ١ ق فى ٢٢/٦/١٩٥٩ .

الجمع فيها بين عقوبتين ، مثال ذلك أن المشرع قد نص في المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة (المني) على عقوبة « خفض المرتب » ثم على عقوبة « خفض الدرجة » . وظاهر أنه لا يجوز الجمع بين هاتين العقوبتين ، وفقا للأصل المأمور مادام لا يوجد نص تشريعي صريح يجيز ذلك . ولهذا ، وبالنظر الى أن المشرع أراد أن يجمع بين هاتين العقوبتين ، استثناء من الأصل العام ، فقد اضطر المشرع الى النص صراحة على ذلك ، حيث نص أيضا في المادة ٨٤ سالفه الذكر على عقوبة « خفض المرتب والدرجة » . وتعتبر العقوبتان في هذه الحالة - أي حالة الجمع بينهما بمقتضى النص - عقوبة واحدة أوردها المشرع على هذا الوجه (١) .

وهو ما فعله المشرع أيضا في المادة ٨٥ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة وفي المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، حيث نص على عقوبة « خفض الأجر في حدود علاوة » ثم على عقوبة « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » ثم جمع بين العقوبتين في بند واحد بوصفهما عقوبة واحدة حيث نص على « خفض ائى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » ، مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية » .

ومن جهة أخرى ، فإن المقرر أيضا أن الشخص اذا ارتكب فعلا يكون عدة جرائم ، أو جملة أفعال مرتبطة بعضها ببعض من أجل غرض واحد ، فإنه لا يعاقب تأديبيا عن كل فعل على حدة بعقوبة مستقلة . بل يعاقب بعقوبة واحدة على الفعل المكون للجريمة الأشد (٢) .

(١) ع. ٤٧٧ لسنة ٢٢ في ١٩٧٨/١/٢٨ .

(٢) ع. ١ لسنة ١ (دمشق) في ١٩٦٠/٩/٢١ ، س ٥ ص ١٢٠٣ .

المبحث الثاني

ضوابط مبدأ عدم ازدواج العقوبة التأديبية ومقتضاه

إن المحذور هو توقيع عقوبتين ، تأديبيتين ، أصليتين ، لم يجز
المشرع الجمع بينهما ، عن مخالفة واحدة • ومؤدى هذا ، أنه لا يعتبر
ازدواجاً أو تكراراً للعقوبة في الأحوال الآتية : —

أولاً : العقاب عن الجريمة المستمرة :

من المقرر أنه يجوز توقيع أكثر من عقوبة عن الجريمة المستمرة ،
دون أن يعتبر ذلك تكراراً للعقوبة • بمعنى أنه إذا عوقب العامل
بعقوبة معينة عن جريمة معينة • ثم استمر — بعد توقيع هذه
العقوبة — في ارتكاب الجريمة ومقارفتها ، فانه يعتبر مرتكباً لجريمة
جديدة تالية للعقوبة الموقعة عليه • ومن ثم تجوز مجازاته بعقوبة
جديدة عن هذه الجريمة اللاحقة •

وهذا المبدأ مقرر في المجال التأديبي ، كما هو مقرر أيضاً في
المجال الجنائي (١) •

وتطبيقاً لذلك فقد قضى بأن استمرار الموظف في اهماله أو
إخلاله بواجبات وظيفته — على الرغم من توقيع جزاء عليه عن هذا
الاهمال أو الإخلال في تاريخ سابق — فان ذلك يشكل مخالفة تأديبية
جديدة يجوز مجازاته عنها مرة أخرى دون التمسك بسبق توقيع
الجزاء الأول متى كان هذا الجزاء عن اهماله في واجبات وظيفته حتى
تاريخ سابق على ذلك • وهذا من البدهة التي لا تحتاج الى تبليان ،
وهو الأصل المسلم كذلك بالنسبة الى الجرائم المستمرة في مجال

(١) راجع كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » — في الباب الخامس
بشرح تقسيم الجرائم الى وقتية ومستمرة واختلاف الجريمة المستمرة من
الجريمة المتتابعة أو المتلاحقة الأعمال وأهمية التفرقة بين الجريمة الوقتية
والجريمة المستمرة .

القانون الجزائي ، والقول بغير ذلك يخل بالأوضاع ويعطل سير المرافق العامة ويشجع الموظفين على الاستمرار في الإخلال بواجبات وظائفهم
يجب سبقت توقيع جزاء حتى تاريخ معلوم^(١) .

وظاهر أن الاستمرار في ارتكاب الجريمة أو المخالفة — الذي يستوجب توقيع جزاء آخر — هو الذي يحدث بعد توقيع الجزاء الأول أو السابق ، وليس قبل ذلك^(٢) .

فالمقرر أن الجزاء الأول أو السابق ، يكون عن جميع الأعمال أو الحالة التي صدر من أجلها ، وحتى تاريخ صدوره^(٣) . وبهذا قضت أيضا محكمة النقض في المجال الجنائي ، حيث قالت بأن محاكمة الجاني عن جريمة مستمرة ، تشمل جميع الأعمال أو الحالة الجنائية السابقة على رفع الدعوى وحتى صدور حكم بات فيها^(٤) .

الفروق بين الجريمة المستمرة استمرارا مطردا ، والجريمة المستمرة استمرارا متجددا أو متتابعا :

إن الجريمة المستمرة ، هي الجريمة التي إذا بدأت حالة الاستمرار فيها انطلقت بذاتها ، وبقيت دون أن يحتاج بقاؤها إلى تدخل جديد من الجاني أو المخالف ، كالبناء خارج خط التنظيم ، فكلما بقي البناء قائما فالجريمة مستمرة استمرارا ثابتا مطردا .

أما الجريمة المستمرة استمرارا متجددا أو متتابعا فهي التي يلزم لبقاء حالة الاستمرار بعد قيامها ، تدخل إرادة الجاني في صورة متجددة كجريمة حبس شخص بدون وجه حق .

٥٥٦ ع.١ ٦٨٦ لسنة ٣ في ١٤/١٢/١٩٥٧ .

— ع.١ ١٦٩ لسنة ٥ في ١٦/٥/١٩٥٩ ، س ٤ ص ١٢٩٢ ب ١١٢ .

— ع.١ السنة ٦ في ٢١/٩/١٩٦٠ ، س ٥ ص ١٢٠٣ ب ١٢٦ .

(٢) ذات الأحكام المشار إليها في الهامش السابق .

(٣) ق.١ ٢٥٦٤ لسنة ١٦ في ٩/٥/١٩٦٧ ، س ٢١ ص ١٤٨ ب ٩٠ .

(٤) نقض ١٩٦٦/١١/١٤ تبويب جنائي ، س ١٧ عدد ٣ ص ١٠٩٤ .

وتبدو أهمية هذه التفرقة بين الجريمتين ، بصفة خاصة فيما يتصل بقوة الشيء المحكوم فيه بالنسبة للأعمال أو وقائع لاحقة على الحكم : فمن حوكم عن جريمة مستمرة استمرارا ثابتا مطردا ، لا تجوز محاكمته مرة أخرى عن ذات الجريمة ولجود بقاء حالة الاستمرار بعد الحكم فترة من الزمن مهما طالت . أما من حوكم عن جريمة مستمرة استمرارا متتابعا أو متجددا فإن الحكم الصادر عليه في شأنها لا يمنع من إعادة محاكمته بعد ذلك عن نفس حالة الاستمرار إذا تجدد قيامها بعد الحكم . ذلك أن هذه الحالة تعتبر في وضعها الجديد جريمة أخرى منفصلة عن تلك التي حوكم الجاني من أجلها ما دام الجاني قد تدخل بنفسه في العمل على تجديد حالة الاستمرار . فالمبرة إذن في الاستمرار هي بتدخل ارادة الجاني في الفعل المعاقب عليه تدخل متتابعا متجددا (١) .

ثانيا : ان بطلان الجزاء التكميلي لميب في الشكل او الاجراءات او الاختصاص - وليس لميب موضوعي بحكم صفة القبهة والفاء هذا الجزاء قضائيا ، او سحبه اداريا ، لا يمنع من اعادة مسائلة المسائل على الوجه الصحيح ، وتوقيع الجزاء على المسائل .

ولا يعتبر ذلك ازدواجا في الجزاء لأن الجزاء الأول اعتبر كأن لم يكن (٢) .

ويلاحظ أنه إذا كان الالفاء أو السحب بناء على طعن أو تظلم من العامل ، فلا يجوز لدى إعادة توقيع الجزاء تشديد هذا الجزاء ، لأن المسلم أن الطاعن أو المتظلم لا يجوز أن يضار بطعنه أو بتظلمه .

(١) ق ١٠٠٢٤ لسنة ١٩ في ٩/٥/١٩٦٧ (مجموعة الثلاث سنوات) ص ١٤٨ ب ٩٠ .

(٢) ع ١٠٢٦٥ لسنة ٧ في ١٦/١/١٩٦٥ .

الثالث : توقع عقوبة على الموظف بمعرفة السلطة التأديبية في الجهة التي يعمل بها ، لا يمنع من مجازاته عن ذات الواقعة بمعرفة النقابة التي يتبعها وتوقع إحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون النقابة .

ولا يعتبر ذلك ازدواجا للعقوبة ، لاختلاف كل من العقوبتين ومجالها — رتبتيًا لذلك منذ نفس بيان القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٦٦ بشأن نقابة الأطباء ، قد نظام في بابيه الخامس . النظام التأديبي لأعضاء هذه النقابة ، بما لا يحول دون اختصاص السلطات التأديبية المنصوص عليها في قوانين العاملين في تأديب الأطباء المتأخرين بسند القوانين بالنسبة للمخالفات التي يرتكبونها خارج نطاق عملهم متى كانت هذه المخالفات تشكل مسلكا معينا ينعكس على سلوكهم العام في مجال وظائفهم ، وذلك دون إخلال بحق النقابة في النظر في أمرهم عن هذه المخالفات وتوقيع الجزاءات المنصوص عليها في قانون النقابة والتي تتلاءم مع صفاتهم النقابية^(١) .

رابعا : جواز الجمع بين عقوبة تأديبية ، وأخرى جنائية :

وذلك لأن المحذور ، هو الجمع بين عقوبتين أصليتين تنتميان إلى نظام عقابي واحد . ومادام ذلك . ومادام أن النظام التأديبي ، مستقل بأوضاعه وإجراءاته وعقوباته عن النظام الجنائي ، فإن من المسمات جواز الجمع بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية عن ذات الفعل . ذلك أن هذا الفعل قد يشكل في ذات الوقت ، جريمة تأديبية وأخرى جنائية ، بل قد يتضمن أيضا جريمة مدنية .

مثال ذلك ، اختلاس العامل أموالا مملوكة للجهة التي يعمل بها ففي هذه الحالة تجوز معاقبته تأديبيا ، وجنائيا ، كما يجوز الرجوع عليه مدنيا .

خلاصا : لا يعتبر ازدواجاً للعقوبة ، فصل العامل من الخدمة ، كثر الحكم عليه جنائيا في جريمة ويعقوبة تستوجب ذلك الفصل بقوة القانون :

فهذا الفصل يقع تلقائيا ، وبقوة القانون ، تطبيقاً لنص الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والفقرة السابعة من المادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .
ساسا : لا يعتبر تكراراً للعقوبة ، الجمع بين عقوبة تأديبية أصلية وأخرى تأديبية تبعية :

فالعقوبة التبعية ، ليست عقوبة مستقلة قائمة بذاتها . وإنما هي تابعة للعقوبة الأصلية ، تتبعها وتقوم معها . وهي تقع بقوة القانون دون ما حاجة الى النص عليها في القرار أو الحكم التأديبي .
مثال ذلك : حظر الترقية خلال مدة معينة من توقيع الجزاء التأديبي ، كما هو مقرر في المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام ،

سلبا : فصل العامل - لعدم الصلاحية ، أثناء فترة الاختبار - ليس عقوبة تأديبية :

وبالتالي فإن استناد هذا الفصل الى صحيفة الجزاءات الموقعة على العامل بسبب أخطائه في أعمال وظيفته ، لا يعتبر ازدواجاً في العقوبة (١) .

ثانيا : خصم راتب العامل عن مدة انقطاعه عن العمل بدون اذن أو عذر ، لا يمنع من مجازاته تأديبيا عن هذا الانقطاع . ولا يعتبر ذلك ازدواجاً في العقوبة (٢) :

وهذا من المسمات فقها وقضاء . وذلك لأن الأجر مقابل العمل ، ومادام أن العامل لم يعمل خلال مدة انقطاعه بدون اذن أو عذر ،

-
- (١) أ.ع. ٢٧٢ لسنة ٧ في ٢٤/٦/١٩٦١ ، س ٦ ، ب ١٢٠٨ ب ١٥٨ .
— أ.ع. في ٢٦/١/١٩٦٣ ، س ٨ من ٥٨٤ ب ٥٤ .
— أ.ع. في ١٣/٤/١٩٥٧ ، س ٢ من ١٢٤ ب ١٦٦ .
(٢) ت. الترمية والتعليم ٢٦ لسنة ١ في ١/٦/١٩٦٠ .

فانه لا يستحق اجرا عن هذه المدة • وهذا لا يمنع من اعتبار هذا الانقطاع مخالفة ادارية تستوجب مساعلة تأديبيا عنها ، وتوقيع الجزاء المناسب عليه بسببها •

ثامسا : ليس ثمة ما يمنع السلطة التأديبية ، من أن تقرن الجزاء التأديبي ، بإجراء أو ملاحظة أو توجيهات ، ما دامت لا تعتبر في ذاتها عقوبة تأديبية صريحة أو مقننة ، وما دامت تستهدف المصلحة العامة ومصلحة المرفق :

مثال ذلك أن تنوه في القرار أو الحكم الصادر بالجزاء عن الأسباب التي ساعدت على ارتكاب المخالفة ، وما يجدر عمله للملاحظات مستقبلًا • أو أن تشير بنقل المخالف الى عمل آخر ، أو عدم قيامه بأعمال معينة^(١) • أو ان تحذر العامل من العودة الى المخالفة •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا جوزى العامل بعقوبة « خفض الوظيفة والمرتب » مع انذاره بالفصل من الخدمة ، فان « الانذار » في هذه الحالة لم يقصد به الجزاء ، وبالتالي لا يأخذ حكمه : اذ لا يستساغ أن يكون قد قصد بهذه العبارة توقيع عقوبة الانذار وهي

أخف الجزاءات على المدعى بعد أن وقعت عليه عقوبة خفض الوظيفة والمرتب مما وهي من أشد العقوبات بعد عقوبة الفصل من الخدمة • والمقصود بهذه العبارة هو مجرد معناها اللغوي ، وهو التحذير من منبة العودة لمثل هذه الجريمة مستقبلا • وبناء عليه لا يكون ثمة تعدد في الجزاءات التأديبية^(٢) •

(١) ومع هذا فقد ينطوي النقل — سواء كان اجراء منفردا او مقترنا بتوقيع جزاء تأديبي — على عقوبة تأديبية مقننة ومن ثم تسقط هذه العقوبة المقننة باطلا وستعود الى تفصيل ذلك •

(٢) ع. ١٤٧ لسنة ٢٣ في ١٩٧٨/١/٢٨ •

ومع ذلك فقد قضى بأنه لا يجوز مجازاة الموظف عن ذات التهمة بالخصم من مرتبه وبنذاره ، والا اعتبر ذلك ازدوجا للعقوبة (ق. ١٠٢ لسنة ١٧ في ١٩٦٥/١/١٢) •

— ويلاحظ أن الحكم الوارد بالمتن ، أحدث وأنه صادر من المحكمة الادارية العليا التي تعقب على احكام محكمة القضاء الاداري •

كما قضى بأنه اذا تضمن القرار انتأديي ، تحريم اشتغال المدعى مدرسا بمدارس البنات ، فإنه — فضلا عن أن ذلك لا يتضمن نوعا من الجزاء — لا يخرج عن أن يكون توجيها من مصدر القرار للجهة الادارية المختصة بمراعاة ما ثبت من سلوك المدعى عند تقرير اجراء نقله مستقبلا ، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة التي تقتضى تواثر السمعة الحسنة والسيرة الطيبة فيمن يولون وظائف التدريس عامة وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنات ، وهو توجيه حميد : لاشك ، يدخل في نطاق السلطة التقديرية التي تتفرد بها الادارة دون معقب عليها^(١) .

عاشرا : من المسلمات ان تقرر تقرير كفاية العامل ، وخفضه ، بسبب العقوبات التأديبية الموقعة عليه ، لا يعتبر ازدياها للعقوبة عن فعل واحد او عن ذات الأعمال التي سبق أن جوزى من اجلها :

وقد ثبت القضاء الادارى على هذا ، حيث يقول أنه لا تثريب على لجنة شئون العاملين ان هي اعتمدت على سبق توقيع جزاءات على المدعى ، مادام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخش قيامه بعمله بكفاية . وهو مجال غير مجال التأديب ، اذ ليس المناط فيه هو عقاب الموظف على ما اقترفه ، وانما المناط فيه هو استكمال جميع عناصر تقدير كفايته . وهذا يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف^(٢) . وسنعود انى تفصيل ذلك لدى الحديث عن آثار الجزاءات التأديبية على التقرير السرى .

(١) ع.١ ٧٥٨ لسنة ٢ في ١٩٥٩/٤/٤ .

(٢) ع.١ ٣٩٩ لسنة ٧ في ١٩٦٤/١٢/٢٠ و ٢٥٢٤ لسنة ٦ في ١٩٦٤/٦/٢١ و ١٢٢٣ لسنة ٧ في ١٩٦٢/١٢/٢٢ و ٣٦٢ لسنة ٧ في ١٩٦٢/٤/١٢ (مجموعة العشر سنوك) من ١٧٨٩ و ١٧٩٢ و ١٧٩٣ و ١٧٩٧ على التسوالى .

المبحث الثالث

مدى جواز الجمع بين الطريق التأديبي ، والطريق غير التأديبي
بالتسوية للموظف .

٢٩ — تقسيم المبحث :

سنرى في هذا المبحث : ما اذا كانت الاجراءات التأديبية من شأنها أن تمنع فصل العامل بغير الطريق التأديبي .

كما سنرى — من الجهة الأخرى — ما اذا كان فصل العامل بغير طريق التأديب ، يمنع أن تتخذ في شأنه بعد ذلك أية اجراءات تأديبية أو أن توقع عليه عقوبة تأديبية ، عن ذات الأسباب التي فصل من أجلها وسنتناول ذلك في مطلبين على النحو التالي : —

المطلب الأول

هل الاجراءات التأديبية ، تمنع من اصدار قرار جمهوري بفصل
العامل المتهم بغير الطريق التأديبي ؟؟

نفرض في هذا الشأن ، بين ثلاث حالات ، وذلك على النحو
التالي :

الحالة الأولى : اذا كتبت الاجراءات التأديبية ، لم تصل الى حد
اقامة الدعوى التأديبية فعلا امام المحكمة التأديبية :

في هذه الحالة . مادامت أوراق الاتهام لم تودع سكرتارية
المحكمة التأديبية ، وبالتالي لم ترفع الدعوى ولم تتصل بهذه
المحكمة ، غان المسلم — فقها وقضاء — أن للجهة الادارية أن تستصدر
قرارا جمهوريا بفصل العامل المذكور بغير الطريق التأديبي ، ولو عن
ذات الأفعال التي كانت موضع الاجراءات التأديبية ، مادام يوجد
مبرر قانوني لهذا الفصل .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن جهة الادارة اذا كانت قد رأت في بداية الأمر ، حالة الأوزاق التي النفسية الادارية لمساهمة الدعوى التأديبية ، وقبل اتخاذ أى إجراء من النياية الادارية ، قامت الادارة باسئس معها المحو بها ، وذلك باصدار قرار جمهورى يفصل الموظف بغير طريق التأديب ، قبل أن تتصل الدعوى بالمخمة التأديبية ، ومن ثم فلا يجوز القول في هذه الحالة بأن الادارة قد اعتدت على السلطة القضائية وصادرت اختصاصها ، وذلك لأنه وقت أن وضع تقرير الاتهام لم يكن المتهم من عداد موظفى الحكومة بل كانت خدمته - قد انتهت بالقرار الصادر بفصله .

الحالة الثانية : اذا كانت الدعوى التأديبية ، قد اقيمت فعلا ضد المائل ، أمام المحكمة التأديبية :

لقد اختلف الفقه والقضاء - قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى - حول ما اذا كان يجوز للادارة أن تفصل العامل بغير الطريق التأديبى ، بعد أن أحيل فعلا للمحكمة التأديبية : -

١ - لقد ذهب رأى الى القول بجواز ذلك . وأيدته المحكمة الادارية العليا في بعض أحكامها : وعملت ذلك بقولها بأن صدور قرار جمهورى بفصل العامل بغير الطريق التأديبى : أثناء محاكمته تأديبيا ، لا يعتبر اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية لأن الفصل غير التأديبى على ما سلف بيانه ليس جزاء وانما هو مجرد اجراء خوله القانون لها لابعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء اليها ، ولم يكن ثمة نص عند صدور قرار فصل الطاعن يحظر صدوره أثناء محاكمة العامل تأديبيا ، كما هو الشأن بالنسبة لنص المادة الثانية

الذى استحدثه القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي والذي يقضى بعدم جواز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية^(١) .

٢ - ذهبت أحكام أخرى - حتى قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه - الى عدم جواز الفصل بغير الطريق التأديبي، بعد رفع الدعوى التأديبية واتصالها بالمحكمة التأديبية :

فقد حدث أن أقيمت دعوى تأديبية ضد موظف أمام المحكمة التأديبية المختصة ، وأثناء نظر الدعوى ، صدر قرار جمهوري بفصل الموظف بغير الطريق التأديبي . فطعن هذا الموظف أمام محكمة القضاء الإداري في قرار فصله ، استنادا الى القول بأن هذا القرار باطل وما كان يجوز أن يصدر أثناء محاكمته تأديبيا . وردت الجهة الإدارية بقولها أن الفصل بغير الطريق التأديبي ، ليس جزاء ، وأنه يفترق عن الفصل التأديبي ، ولذلك فإن إحالة الموظف الى المحاكمة التأديبية وإقامة الدعوى ضده لا تمنع الجهة الإدارية - على حد قولها - من فصله بغير الطريق التأديبي . واستندت الجهة الإدارية في دفاعها الى حكم صادر من المحكمة الإدارية العليا .

وقد رفضت محكمة القضاء الإداري دفاع الحكومة سالف الذكر، وقضت بالغاء قرار فصل المدعى بغير الطريق التأديبي . وقالت في أسباب حكمها : « من حيث أنه لا وجه لاستناد الجهة الإدارية الى حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١٠٧٦ لسنة ٧ ق الصادر بجلسة ١٩٦٢/١٣/٢٢ ، وذلك لأن وقائع الدعوى التي صدر فيها هذا

(١) ع. ٨٢ لسنة ١٣ في ١٩/١/١٩٧٤ .

(٢) هذا الحكم منشور في مجموعة المحاكم الإدارية العليا ، السنة الثامنة صفحة ٣١٥ ب ٢٩ .

الحكم تختلف عن وقائع أندعوى المائلة : فالواقف من الحكم
المشار اليه أن قرار الفصل بغير الطريق التأديبي ، قد صدر قبل اقامة
اندعوى التأديبية ، وقد حرمت المحكمة الادارية العليا عن توضيح
هذه الحقيقة حيث ذكرت في أسباب حكمها : « بأن جهة الادارة اذا
كانت قد رأت في بداية الأمر احالة الأوراق الى النيابة الادارية
لمباشرة الدعوى التأديبية ، وقبل اتخاذ أى إجراء من النيابة الادارية
قامت باستعمال حقها المخول لها بالمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ وأصدرت قراراً جمهورياً في ٢٩/٩/١٩٥٩ بفصل المطعون
ضده من الخدمة بغير طريق التأديب ، وقبل أن تتصل الدعوى بالمحكمة
التأديبية ، ما جاز القول في هذه الحالة بأن الادارة قد اعتدت على
السلطة القضائية وصادرت اختصاصها ، ذلك أنه وقت أن وضع
تقرير الاتهام في ٩/١١/١٩٥٩ لم يكن المطعون ضده من عداد موظفي
الدولة » ومن ثم فإن الاستناد الى هذا الحكم للقول بأن اقامة الدعوى
التأديبية لا تمنع جهة الادارة من فصل الموظف — المقامة عليه هذه
الدعوى — بغير الطريق التأديبي ، هذا الاستناد غير سديد ومخالف
لهذا الحكم . بل ان الأقرب الى الاستخلاص من هذا الحكم : هو أنه
اذا اقيمت الدعوى التأديبية فعلا ضد الموظف واتصلت على هذا
النحو بولاية المحكمة التأديبية ، فلا يجوز للجهة الادارية — بعد ذلك
وقبل أن تفصل المحكمة التأديبية في الدعوى — أن تفصل هذا الموظف
بغير الطريق التأديبي . وهذا ما قرره الفقه ونادى به . وهو أيضاً
ما قضت به صراحة محكمتنا الادارية العليا بقولها : « جرى قضاء هذه
المحكمة على أنه باحالة العامل الى المحكمة التأديبية ، تصبح المحكمة
المذكورة هي المختصة دون غيرها بالنظر في أمره تأديبياً ، وأى قرار
يصدر من الجهة الادارية أثناء محاكمته ، ويكون من شأنه غصب سلطة
المحكمة أو سلب ولايتها في تأديبه ، فانه يكون منعزلاً وينمدر الى
مجرد عمل مادي لا تتحققه أية حصانة » . وقد قنن المشرع هذا المبدأ
الذي نادى به الفقه وجرى عليه القضاء ، حيث نص في الفقرة الثالثة

من المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ في شأن الفصل
بغير الطريق التأديبي ، على أنه : « لا يجوز اللجوء الى الفصل
بغير الطريق التأديبي اذا كانت الدعوى يطلب الفصل قد رفعت أمام
المحكمة التأديبية » . ومن حيث انه لذلك ، وما دام قرار فصل
المدعى بغير الطريق التأديبي : قد صدر بعد أن أقيمت ضده فعلا
ثلاث دعاوى تأديبية أمام المحكمة التأديبية ، فان هذا القرار يكون
قد صدر بالمخالفة لقانون : ويتعين الحكم بالفائه وما يترتب على
ذلك من آثار ^(١) .

**وما استندت اليه محكمة القضاء الإداري ، بخصوص حكم المحكمة
الإدارية العليا ، صحيح :**

ذلك أن هذه المحكمة — أي الإدارية العليا — قد قضت بأنه
بإحالة العامل الى المحاكمة التأديبية ، تصبح المحكمة التأديبية هي
المختصة دون غيرها بالنظر في أمره تأديبيا . وأي قرار يصدر من
الجهة الإدارية أثناء محاكمته ويكون من شأنه غصب سلطة المحكمة
أو سلب ولايتها في تأديبه : هو قرار منعدم ينحدر الى مجرد عمل
مادي لا تلحقه حصانة — وخضعت المحكمة (الإدارية العليا) من ذلك
الى القول بأنه لا يجوز للجهة الإدارية — بعد اقادة إحدى
التأديبية — أن تقبل استقالة الموظف أو تعتبره مستقيلا ^(٢) .
وبالتالي ، فانه من باب أولى . لا يجوز غصبه بغير الطريق التأديبي
في مثل هذه الحالة .

وقد أخذ المشرع بوجهة النظر الأخيرة . حيث نص عليها في
المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ سالف الذكر .

(١) حكم محكمة القضاء الإداري دائرة الجزاءات في الدعوى رقم

١١٤٦ لسنة ٢٣ بتاريخ ١٩٧٥/٣/٦ .

(٢) أع. ١٠٢ لسنة ١٥ في ١٩٧٢/١٢/٦ .

الحالة الثالثة : اذا انتهت المحكمة التأديبية ، بمجازاة العامل بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش ... هل يجوز في هذه الحالة ، اصدار قرار جمهورى بفصل هذا العامل ، بغير الطريق التأديبى :

لقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن كلا من الفصل بالطريق التأديبى ، والفصل بغير الطريق التأديبى ، له نطاقه القانونى الخاص به ، ووصفه الذى يتميز به . فلا تمنع المحاكمة التأديبية ، والحكم على الموظف بعقوبة غير الفصل ، جهة الادارة من استعمال حقها فى الفصل بغير الطريق التأديبى متى قام على سببه الجرم له . ولا يعتبر ذلك اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية وعلى الأحكام الصادرة منها ، لأن الفصل غير التأديبى ليس جزاء ، وانما هو اجراء خوله القانون لها لابعاد من لم تجد فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء اليها^(١) .

ومؤدى هذا ، هو أن للادارة — ممثلة فى رئيس الجمهورية — أن تفصل العامل بغير الطريق التأديبى ، ولو بسبب ذات الوقائع التى سبق أن جوزى عنها تأديبياً . ولا يعتبر ذلك تكراراً للجزاء مادامت الادارة ترى أن حسن سير المرفق يقتضى الاستغناء عن العامل^(٢) . أى أنه يمكن فى هذه الحالة ، الجمع بين العقوبة التأديبية وبين الفصل بغير الطريق التأديبى . ولا يعتبر ذلك خروجاً على قاعدة تعدد العقوبات عن ذات الفعل^(٣) .

(١) ع.١ ع ١٠٧٦ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/٢/٢٢ ، س ٨ من ٢١٥ ب ٢٦ .

(٢) د. محمود حلمى ، ثئون المبلين ص ٣٩٧ .

(٣) ع.١ ع. فى ١٩٦٧/١٢/١٦ ، س ١٣ من ٢٨٢ .

— ع.١ ع. فى ١٩٥٨/٥/١٧ ، س ٣ من ١٢٣٦ ب ١٢٢ .

ولكننا نرى عكس ذلك في هذه الخصوصية : — بمعنى أنه اذا لم تحكم السلطة التأديبية فصل العامل من الخدمة - واكتفت بتوقيع عقوبة أخرى عليه ، فلا يجوز — من بعد — للإدارة أن تنصل العامل بأى طريق ولو بطريق غير التأديب ، عن ذات الوقائع التى حوكم تأديباً من أجلها •

وأساس ذلك ، مستمد من قضاء المحكمة الادارية العليا ذاتها : وهو أن الفصل بغير الطريق التأديبى ، يتساوى مع الفصل التأديبى ويلتقى معه من حيث الأثر ، أى من حيث انتهاء خدمة العامل جبراً عنه وبغير اراحته^(١) •

وفضلاً عن هذا فإن الإدارة وقد سبق لها أن أحالت العامل الى المحكمة التأديبية أو السلطة التأديبية ، فإنها بذلك تكون قد تنازلت عن حقها فى فصله بغير طريق التأديب ، ووضعت أمره وتقدير مدى صلاحيته فى يد هذه السلطة • ولهذا ، فقد أحسن المشرع صنعا اذا نص فى المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بأنه لا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبى اذا كانت الدعوى بطلب الفصل ، قد رفعت أمام المحكمة التأديبية — وظاهر أن هذا النص عام مطلق فيحمل على عمومه ، ويجرى على إطلاقه • ومن ثم ، فما دامت الدعوى التأديبية ، قد رفعت ، فلا يجوز بعد ذلك ، فصل هذا العامل بغير الطريق التأديبى — سواء أثناء محاكمته تأديبياً أو بعد انتهاء محاكمته — عن ذات الوقائع أو الأسباب التى أحيل بسببها الى هذه المحاكمة •

(١) ع.أ. رقم ٨٢ لسنة ١٣ فى ١٩/٥/١٩٧٤ و ٦١٧ لسنة ١١٢ فى ٢٧/١١/١٩٧١ •

المطلب الثاني

هل انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، يمنع السير
في الإجراءات التأديبية ، أو توقع عقوبة تأديبية ؟

أولاً : الفصل بغير الطريق التأديبي ، يمنع أن توقع بعده أية عقوبة
تأديبية :

وبهذا قضت المحكمة الإدارية العليا ، حيث قالت انه ولئن كان
الفصل بغير الطريق التأديبي ليس جزاء تأديبياً ، الا أنه يتفق مع
الفصل التأديبي في أن كلا منهما يترتب عليه انتهاء خدمة العامل جبراً
عنه وبغير إرادته . ومن ثم فإن من يفصل بقرار من رئيس الجمهورية
لا يسوغ أن توقع عليه لذات السبب عقوبة الفصل كجزاء تأديبي ،
ومن فصل تأديبياً لا يتصور أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية
بفصله بغير الطريق التأديبي . لأن الفصل لا يرد على فصل . وإذا
كان الفصل من الخدمة هو أشد درجات الجزاء المنصوص عليها في
نظم العاملين الحثيين بالدولة ، فلا يسوغ أن توقع معه - أيًا كانت
أدائه - عقوبة أخرى أصلية أخف منه لأن الفصل من الخدمة يجب
كل عقوبة أصلية أخرى أخف منه يمكن توقيعها عن ذات المخالفة
الإدارية^(١) .

ثانياً : فصل العامل بغير الطريق التأديبي ، يمنع السير في إجراءات
محاكمته تأديبياً :

ذلك أنه مادام أن الفصل بغير طريق التأديب ، يمنع أن توقع
بعده أية عقوبة تأديبية - كما سلف البيان - فلا يكون ثمة جدوى
من السير في الإجراءات التأديبية بعد هذا الفصل .

ولهذا فقد قضى بأنه إذا صدر قرار بفصل الموظف بغير الطريق
التأديبي ، فلا يجوز بعده السير في إجراءات المحاكمة التأديبية التي

(١) ع.أ ٨٢ لسنة ١٣ في ١٩٧٤/١/١٦ و ٦١٧ لسنة ٦٣ في

تصبح غير ذات موضوع^(١) كما قضى بأنه وقد صدر قرار رئيس الجمهورية بفصل المطعون ضده بغير الطريق التأديبي مع الاحتفاظ بحقه في المعاش أو المكافأة فإن السير في إجراءات المحاكمة التأديبية لتوقيع أية عقوبة أصلية يصبح غير ذي موضوع ، ولا تسترد النيابة الادارية سلطتها في تحريك الدعوى التأديبية الا اذا ألغى قرار رئيس الجمهورية الصادر بفصل المطعون ضده بغير الطريق التأديبي أو في حالة سحبه^(٢) . ومن ثم يتعين الحكم بعدم جواز نظر الدعوى التأديبية^(٣) .

(١) ع.أ ١٠٧٦ لسنة ٧ في ٢٢/١٢/١٩٦٢ ، م ٨ من ٢١٥ ن ٢٩ ، ومع ذلك : فقد كان هناك رأى يقول بأن الفصل بغير الطريق التأديبي لا يمنع من السير — أو استمرار السير — في الإجراءات التأديبية في مواجهة العامل المفصول ، وذلك على أساس ان الفصل بغير الطريق التأديبي لا يعتبر من قبيل الجزاءات التي حددها القانون وبالتالي فلا يؤثر في سير المحاكمة الجنائية التأديبية في مواجهة العامل المذكور (راجع في هذا فتوى اللجنة الاولى بقسم الفتوى بمجلس الدولة م ٢١ و ٢٢ من ٣١) .

(٢) ع.أ ٦١٧ لسنة ١٣ في ١٧/١١/١٩٧١ .
— حكم المحكمة التأديبية للمستوى الادارة العليا ، في الدعوى رقم ٢٦ لسنة ٤ بجلسة ١/٦/١٩٧٣ .

(٣) حكم المحكمة التأديبية للمستوى الادارة العليا في الدعوى رقم ٢٦ لسنة ٤ في ١/٦/١٩٧٣ ، أشار اليه .

الفصل الثالث

مبدأ شخصية العقوبة التأديبية (١)

ان هذا المبدأ : يعنى أن هذه العقوبة لا تنال الا الموظف المسئول.
من المخالفة الادارية ، دون غيره (٢) .

ومبدأ شخصية العقوبة — بصفة عامة — مقرر فى جميع المجالات
العقابية ، جنائية أو تأديبية ، ولو لم يوجد نص عليه : فهذا المبدأ ،
ينبع من ضمير العدالة . « ولا تزرر وازرة وزير أخرى » .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المسئولية التأديبية — شأنها فى
ذلك شأن المسئولية الجنائية — مسئولية شخصية : ومن ثم يمتنع
لادانة الموظف أو العامل ، ومجازاته اداريا ، فى حالة شيوع التهمة
بينه وبين غيره أن يثبت أنه قد وقع منه فعل ايجابى أو سلبى محدد
يعد مساهمة منه فى وقوع المخالفة الادارية . أما اذا انعدم المأخذ على
السلوك الادارى للعامل ، ولم يقع منه أى اخلال بواجبات وظيفته
أو خروج على مقتضياتها ، فلا يكون ثمة ذنب ادارى ، وبالتالي
لا محل لتوقيع جزاء تأديبى عليه ، والا كان قرار الجزاء فى هذه
الحالة فاقدا لركن من أركانه هو ركن السبب (٣) . كما قضى بأنه

(١) راجع فى هذا ايضا ، باب نطق الدعوى التأديبية من حيث التمهين ،
فى كتابنا « الاجراءات التأديبية » .

(٢) ا.ع ٦٠٠ لسنة ١٦ فى ١٦/٤/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٤٠٥ ب ٦١ .

(٣) ا.ع ٤ لسنة ٧ فى ١٤/١١/١٩٦٤ ، س ١٠ ص ٢٨ ب ٤ —

وتتوصل وقائع الدعوى فى أن ثلاثة تماثيل بحديقة الأريكة قد حدث بها
نكس فانهبت الجهة الادارية ثلاثة من عمال الحديقة قالت انهم تعلقوا على
حراسة هذه التماثيل يوم وقوع الحادث ، ولم تحدد واحدا من هؤلاء العمال
الثلاثة ، بأنه هو الذى أهملوا الحادث قد وقع فيفترة حراسته بلذات ،

لما كان من المبادئ المستقرة ، مبدأ شخصية العقوبة ، ولم يثبت أن المدعى قد شارك بشكل أو بآخر في ارتكاب الوزير الذي اقترعه شقيقه . لذلك فإن الإدارة — وقد عاقبته بانتهاء خدمته بسبب جريمة شقيقه — تكون قد جانبها التوفيق وانحرفت عن الجادة ، ووقع قرارها باطلا(١) .

ومع هذا ، فإنه من الناحية الواقعية : لا تكف آثار العقوبة عند شخص الجاني أو المخالف . بل قد تمتد لتصيب غيره أديبا أو ماديا . وهذا يسرى في المجال الجنائي والتأديبي . فالعقوبة الجنائية أو التأديبية ، سيما إذا كانت في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة ، من شأنها أن تسيء إلى أسرة المخالف وذويه . كما أن العقوبة المالية — كالغرامة ، أو الخصم من المرتب ، أو غير ذلك — تؤثر على أسرة المخالف وعلى دخلها .

== ومع ذلك فقد جازت كلا من هؤلاء المجال الثلاثة بخمسة ثلاثة أيام من أجره ، وحملت كلا منهم بمبلغ ٥٠ جنيهًا يخصم من مرتبه . فطعن أحد هؤلاء المجال في القرار المذكور ، أمام المحكمة الإدارية المختصة ، فقضت بإلغاء هذا القرار ، فطعنَت الجهة الإدارية في الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا ، وقد أيدت المحكمة الأخيرة الحكم للأسباب المشار إليها في المتن .

الفصل الرابع

ملازمة العقوبة التأديبية ، للمخالفة التي ارتكبت

٢٠ - تقسيم البحث :

سنبحث عن هذا الموضوع ، في بحثين وذلك على الوجه الآتي : -

المبحث الأول : قواعد عامة في مبدأ ملازمة العقوبة التأديبية ،
للمخالفة المرتكبة .

المبحث الثاني : أسباب تشديد العقوبة ، أو تخفيفها .

المبحث الأول

قواعد عامة ، في مبدأ ملازمة العقوبة التأديبية

٢٠ - المراد بملازمة العقوبة ، ومدى الرقابة القضائية عليها :

ان الجزاء التأديبي ، يجب أن يكون عادلا وملائما للذنب-
الاداري ، وذلك بأن يخلو من الاسراف في الشدة ، أو الامعان في
الرأفة ، لأن كلا الأمرين مجاف للمصلحة العامة (١) .

وقد سبق أن رأينا أن المشرع ، وان حدد العقوبات التأديبية ،
الا أنه لم يحدد جميع الجرائم التأديبية : كما أنه لم يحدد - بصفة
مطلقة - عقوبة معينة لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم .

(١) ١٠٨٢ لسنة ١٥ في ٢٤/٣/١٩٧٤ ، ص ١٩ من ٢٣١ ب ٩٢ .

— ١٠٤٤ لسنة ١٠ في ٢٢/٥/١٩٦٥ (١٥ سنة) ص ١٠٠ .

كما رأينا أن المشرع قد حدد — في بعض الحالات — العقوبات التأديبية التي يجب توقيعها بالنسبة لبعض المخالفات التأديبية ، وأنه يتعين في هذه الحالات توقيع العقوبة التي نص عليها المشرع عند وقوع المخالفة المقررة لها هذه العقوبة .

والذي يهمنا في هذا المقام ، هو شرح الأصل العام ، أي الأحوال التي لم تحدد فيها عقوبة معينة لكل جريمة تأديبية أو لكل نوع من هذه الجرائم . وأن نعرف مدى السلطة التقديرية للجهات التأديبية ، في هذه الأحوال ... وهل تملك هذه الجهات أن توقع أية عقوبة ، ما دامت من بين العقوبات التي نص عليها المشرع . وهل تخضع قراراتها في هذا الشأن للرقابة القضائية .

لقد ذهبت محكمة القضاء الإداري ، في فجر أنشائها ، إلى أن ملازمة الجزاءات التأديبية ، أي اختيار العقوبة للذنب ، من إطلاقات السلطة التأديبية بغير معقب عليها من القضاء . ولهذا لم تكن المحكمة المذكورة تبسط رقابتها على خطورة الذنب الإداري أو مناسبة الجزاء لهذا الذنب ، بمقولة أن ملازمة الجزاء التأديبي تدخل في نطاق السلطة التقديرية لجهات التأديب^(١) .

ومع ذلك ، فقد خرجت محكمة القضاء الإداري ، على المبدأ المذكور ، واستثنت منه القرارات التأديبية المتعلقة بالعمد والطلبة ، إذ اعتبرت الملازمة في هذه القرارات شرطا من شروط مشروعيتها ، ولذلك باشرت رقابتها على ملازمة هذه القرارات لتحقيق من تكلفوا

(١) قضاء مطرد في هذا الشأن ، ومن ذلك أحكام محكمة القضاء الإداري :

— في ٢٧/١/١٩٤٨ ، س ٢ من ٢٧٧ ب ٤٨ .

— في ١٥/٢/١٩٥٣ ، س ٧ من ٦٦٧ ب ٣٩٤ .

— في ٩/٢/١٩٥٤ ، س ٨ من ٦٢٦ ب ٣١٨ .

الجزاء مع الذنب . وقضت بأن المشرع ، بالنسبة للعمد انما قصد أن يقاس الجزاء بما ثبت من خطأ ، ولا يمكن أن يكون قد قصد الى اعطاء لجنة العمد والمشايخ سلطة فصل العمدة أو الشيخ مهما تكن التهمة الموجهة اليه أو مهما يكن الخطأ الذي وقع منه^(١) . وسارت المحكمة المذكورة على ذات النهج بالنسبة لقرارات التأديبية الصادرة في شأن الطلبة ، وقالت بأنه يلزم أن يقاس الجزاء بمقياس الخطأ الذي ارتكبه للطلبة^(٢) ، ولهذا ، فقد كانت تقضى بإلغاء الجزاء اذا اتسم بعدم الملاءمة الظاهرة بينه وبين المخالفة — وقضاؤها في هذا مطرد .

وعندما أنشئت المحكمة الادارية العليا اعتنقت في البداية المبدأ العام — الذي سبق أن اعتنقته أيضا في البداية محكمة القضاء الاداري — وهو أن تقدير تناسب الجزاء مع الذنب الاداري ، في حدود النصاب القانوني ، من الملاحظات التي تنفرد بها جهة التأديب ، ولا يخضع لرقابة القضاء . ولكنها — أي المحكمة الادارية العليا — خالفت مع ذلك ، محكمة القضاء الاداري ، لأنها لم تقرها — في البداية — على الأخذ بالاستثناء الخاص بالقرارات التأديبية الصادرة ضد العمد والمشايخ أو الطلبة . بل التزمت في هذه الحقبة ، بالمبدأ العام سالف الذكر ، على اطلاقه ، دون ما استثناء^(٣) .

(١) ق. ١٠ ، في ١٥/٤/١٩٥٢ ، س ٦ ص ٨٢٨ ب ٢٩٦ .

— ق. ١٠ ، في ١٥/٦/١٩٥٢ ، س ٦ ص ١١٨٣ ب ٥١١ .

— ق. ١٠ ، في ٢٢/٢/١٩٥٣ ، س ٧ ص ٧١٧ ب ٤٢٥ .

(٢) ق. ١٠ ، في ٢٩/١١/١٩٥٣ ، س ٨ ص ١٣٩ ب ٦٢ .

(٣) أ.ع. ١ ، في ٥/١١/١٩٥٥ ، س ١ ص ٤١ ب ٧ .

— أ.ع. ١ ، في ٢٥/١/١٩٥٨ ، س ٣ ص ٦٣٥ ب ٧٢ .

— أ.ع. ١ ، في ٨/١٢/١٩٥٦ ، س ٢ ص ١٧٧ ب ٢١ .

— أ.ع. ١ ، في ١٥/٦/١٩٥٧ ، س ٢ ص ١١٧٣ ب ١٢٣ .

واطردت أحكام المحكمة الادارية العليا ، على هذا المبدأ الى أن تبدى لها أن العديد من الجزاءات التأديبية تنطق بالمفارقات الصارخة :

والغلو والشطط ، وعدم الملائمة الظاهرة بين هذه الجزاءات وبين المخالفات التي وقعت من أجلها . ولهذا فقد نقضت المحكمة المذكورة مذهبها سالف الذكر ، وبسطة رقابتها على مناسبة الجزاء التأديبي وملائمته ، وقضت بإلغاء الجزاء إذا ما اعتوره الغلو أو عدم الملائمة الظاهرة . وأقامت قضاءها في هذا على أسس أنه : « ولئن كان للسلطة التأديبية ومن بينها المحاكم سلطة تقدير خطورة الذنب الاداري وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها في ذلك ، الا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها كشأن أية سلطة تقديرية أخرى ، ألا يشوب استعمالها غلو . ومن صور هذا الغلو ، عدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الاداري وبين نوع الجزاء ومقداره . غفى هذه الصورة تتعارض نتائج عدم الملائمة الظاهرة مع الهدف انذى تغياه القانون من التأديب ، وهو بوجه عام انتظام سير المرافق العامة . ولا يتأتى هذا الهدف اذا انطوى الجزاء على مفارقة صارخة . فركوب متن الشطط في انقوسة يؤدي الى احجام عمال المرافق العامة عن حمل المسؤولية خفية التعرض لهذه القسوة المعنة في الشدة . والافراط المسرف في الشفقة يؤدي الى استهانتهم بأداء واجباتهم طمعا في هذه الشفقة المفرطة في اللين . فكل من طرفي النقيض لا يؤمن انتظام سير المرافق العامة ، وبالتالي يتعارض مع الهدف الذي رمى اليه القانون من التأديب . وعلى هذا الأساس يعتبر استعمال سلطة تقدير الجزاء في هذه الصورة مشوباً بالغلو ، فيخرج التقدير من نطاق المشروعية الى نطاق عدم المشروعية ، ومن ثم يخضع لرقابة هذه المحكمة . ومعيار عدم المشروعية في هذه الصورة ليس معياراً شخصياً ، وانما هو معيار موضوعي قوامه أن درجة خطورة الذنب الاداري لا تتناسب مع نوع الجزاء ومقداره .

وغنى عن البيان أن تعيين الحد القاصل بين نطاق المشروعية في الصورة المذكورة مما يخضع أيضا لرقابة هذه المحكمة (١) •

ومقتضى هذا أن منطاط مشروعية القرارات التأديبية ، أن لا يشوبها غلو ، وأن للقضاء الإداري أن يراقب هذه القرارات اذا ما اتسمت بمسدم الملامة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره •

وقد أطلقت المحكمة المذكورة هذا المبدأ ، سواء كان الجزاء موقعا على عمدة أو شيخ بلد أو طالب ، أو كان موقعا على أحد الموظفين ، دون تفرقة بينهم في هذا الخصوص •

وما لبثت محكمة القضاء الإداري والمحاكم الإدارية ، والمحاكم التأديبية ، أن اعتنقت هذا المذهب الحديث في الرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية •

وسنمود الى تفصيل ذلك في الكتاب الخاص بالرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية •

٢١ - نص المشرع ، مراعاة ، على ملامة الجزاء التأديبي :

أن مبدأ ملامة الجزاء التأديبي ، مقرر لها وقضاء ، دون ما حاجة الى النص عليه تشريعا •

(١) قضاء مستقر ومن احكام المحكمة الادارية العليا في هذا الشأن ٥٦٣ لسنة ٧ في ١١/١١/١٩٦١ و ١١٣٦ لسنة ٨ في ١٢/٨/١٩٦٢ و ٢٥٥ لسنة ٩ في ١٢/٥/١٩٦٤ و ٦٦٢ لسنة ٩ في ١/٤/١٩٦٤ و ٢٢٩ لسنة ٩ في ١٢/٥/١٩٦٤ و ٢٧٠ لسنة ١٠ في ٢٣/١/١٩٦٥ و ١٠٠١ لسنة ١٠ في ١٢/٥/١٩٦٥ و ١٤٨٧ و ١٥١٨ و ١٥١٩ لسنة ٧ في ٥/٥/١٩٦٥ و ١١٤٤ لسنة ١٠ في ٢٢/٥/١٩٦٥ (مجموعة المستشار سمير ابو شادي في احكام المحكمة الادارية العليا في عشر سنوات ، ص ٣٢١ ب ٣٢٢) •

ومع ذلك ، فقد نص المشرع على هذا المبدأ صراحة في المادة ٨٠ من نظام العاملين بالقطاع العام — انصاحد بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، حيث قضى المشرع في هذه المادة بأن يجازى العامل بالجزاء الذى يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التى ارتكبها • ولم يورد المشرع مثل هذا النص فى نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومع ذلك فإن المبدأ المذكور واجب التطبيق — كما أسلفنا — لأنه من المبادئ العدالية التى لا تحتاج الى نص خاص بها •

ليس للعامل أن يطلب الاكتفاء بتوقيع عقوبة مائلة للعقوبة التى وقعها رئيس آخر ، على عايل آخر فى مخالفة مائلة :

وذلك لأن تقدير الجزاء مما يترخص فيه الرئيس الادارى ، مادام هذا الجزاء واقعا فى حدود انقانون والتعليمات ، وقام على أسباب مقبولة تبرره • ولا يمكن الاحتجاج بأن رئيسا وقع جزاء مخففا فى مخالفة مماثلة ، ليكون ذلك ملزما لرئيس آخر^(١) •

٢٢ — تقدير العقوبة عند تعدد المخالفين :

من المقرر أن تعدد المسئولين عن مخالفة واحدة لا يحول دون مسئولية كل منهم عن المخالفة فى ذاتها ، ولو أن ذلك يكون موضع اعتبار لدى المحكمة عند تقدير الجزاء^(٢) •

ويلاحظ أنه لا يجوز تحميل أحدهم بكامل المسئولية ، واعفاء غيره من المسئولية : ولهذا فقد قضى بأنه مادام أن الثابت أن تقارين « ديوان المحاسبة » قد تضمنت ملاحظات ومخالفات وأخطاء ، وأن هذه الملاحظات ليست مقصورة على المدعى بل تشمل أشخاصا آخرين لهم اختصاص معين حدده مجلس الادارة ، فليس من المعقول أن يمد المدعى مسئولا عن مسائل تدخل فى اختصاص مجلس الادارة

(١) ق.أ. لسنة ٦ فى ١٩٥٤٣١٨ ، س ٨ ، من ١٠١٨ ، ج. ٥١٦ ،

(٢) ت . الخرجية ٤٠ لسنة ١ فى ١٩٦٠/٢/٧ ،

والعضو المنتدب، كما أنه ليس من المعقول أن يسأل عن أعمال غيره من الموظفين^(١) .

المبحث الثاني

اسباب تشديد العقوبة التأديبية ، واسباب تخفيفها

٢٣ — لقد نص المشرع — كما رأينا — على أن يكون الجزاء مناسبا لوظيفة العامل ، وظروف المخالفة التي ارتكبها^(٢) :

مظروف، المأمل وطبيعة وظيفته ومسببوتها ، وكذلك ظروف المخالفة ، تدخل في تقدير الجزاء تشجيذا أو تخفيفا بحسب الأحوال .

وهذا مبدأ مسلم غفقا وقضاء ، كما سلف البيان . ولذا فإنه يراعى : ولو لم يرد به نص خاص . فالظروف التي تحيط بالمخالف أو المخالفة ، يكون لها وزنها عند تقدير الجزاء^(٣) .

٢٤ — الأصل أن اسباب تشديد العقوبة التأديبية ، أو تخفيفها غير محددة حصرا :

وانما تستخدمها السلطة التأديبية : من وقائع نل دخالته أو بجرمة بما لها من حرية في التقدير .

والسبب في عدم حصر هذه الأسباب في المجال التأديبي أن المخالفات التأديبية ذاتها غير محددة على سبيل الحصر . كما أن

(١) حكم محكمة القضاء الإداري بجلسة ١٩٦١/٦/٧ ، والذي أبدته المحكمة الإدارية العليا بحكمها الصادر في الطعن رقم ١٥٧١ لسنة ٧ بجلسة ١٩٦٦/١٢/١٧ والمنشور بمجموعة احكام هذه المحكمة الأخيرة ، السنة ١٢ ص ٣٩٥ ب ٤٠ .

(٢) نص المادة ٨٠ من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٣) ١٢٣ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٢٧ .

— أ.ع ١٤٣٢ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٢/٦ .

— ق. ٢٧٤ لسنة ٢ في ١٩٧٠/١٢/٣٠ ، س ٢٥ ص ٢٠ ب ٦ .

المشرع لم يحدد لكل مخالفة أو نوع من المخالفات عقوبة معينة :
وذلك كقاعدة عامة (١) . وقد سبق بيان ذلك .

ومع هذا ، فقد عرفنا أن ثمة لوائح تضعها السلطات الادارية ،
تنفيذا لأحكام القانون ، تتضمن النص على أهم أنواع المخالفات
التأديبية ، مع تحديد العقوبة التي توقع بالنسبة لكل نوع منها .

وليس ثمة ما يمنع الادارة ، من النص في هذه اللوائح ، على
بعض الظروف التي تكون سببا في تشديد العقوبة ، وعلى ظروف
أخرى تكون سببا في تخفيف هذه العقوبة . وفي هذه الحالة تعتبر
ظروف تشديد العقوبة ، وظروف تخفيفها ، ظروفًا قانونية لأنها
منصوص عليها في القانون أو اللوائح المنفذة لذلك القانون .
واعمالا له (٢) .

٢٥ — تقسيم البحث :

- سنقسم بحثنا هذا الى مطلبين على النحو التالي :
- المطلب الأول : من أسباب تشديد العقوبة التأديبية .
- المطلب الثاني : من أسباب تخفيف العقوبة التأديبية .

(١) وان كان المشرع قد نص ، في بعض الحالات ، على تصنيف
عقوبات تأديبية محددة لمخالفات معينة .

(٢) وفي القانون الجنائي : تنقسم الظروف المشددة أو المخففة :
للعقوبة الجنائية ، الى ظروف قضائية ، وظروف قانونية .
فالظروف القضائية — سواء كانت مشددة أو مخففة لا تقع تحت حصره ،
وانما يستخلصها القاضي ، وفقا لتقديره ، في حدود السلطة المخولة
له بصفة عامة .

اما الظروف القانونية — المشددة أو المخففة — فهي التي نص عليها
المشرع بعينها ، مع بيان احكامها ، وتحديد آثارها من حيث التشديد
أو التخفيف ، سواء كان ذلك وجوبا أو اختيارا للقاضي . (د. علي راشد #
المرجع السابق ، ص ٦٢٧ وما بعدها ، و ص ٦٧٥ وما بعدها) .

المطلب الأول

أسباب تشديد العقوبة التأديبية

(٣٦) أهم هذه الأسباب : سبق أن أشرنا الى أن هذه الأسباب لا تقع تحت حصر . من أجل هذا ، سنورد فيما يلي ، أهم هذه الأسباب أو الظروف التي قد يكون من شأنها تشديد العقوبة التأديبية وفقا لما جرى عليه الفقه والقضاء .

(٣٧) الاستمرار في المخالفة ، من أسباب تشديد العقوبة : ولعلنا فقد قضى بأن استمرار العامل في مزاولته الأعمال التجارية ، بالمخالفة للقانون الذي يحظر عليه مباشرة هذه الأعمال ، وعلى الرغم من سابقة مجازاته عنها ، من شأنه أن يستوجب تشديد العقوبة عليه^(١) .

وفي دعوى أخرى تتلخص وقائعها في أن طبيبا موظفا بوزارة الصحة ، زاول مهنة الطب في عيادة خاصة به ، رغم أنه غير مخصص له في ذلك وقدم الى المحكمة التأديبية مرة بعد أخرى ، وجوزى في كل مرة بخضم شهر من مرتبه ، ولكنه لم يرتدع ، فأعادت الوزارة تقديمه للمرة الثالثة الى المحكمة فحُصم بخضم شهرين من مرتبه ، وقللت في أسباب حكمها أن المخالفة — وهي في صدد تقدير العقوبة ، تدخلت في اعتبارها أن المخالف سبق أن جوزى مرتين من هذه المخالفة ، فذاث السلوك المستمر المخالف للقانون ، دون أن يزدجر^(٢) .

(١) ت. ق. ٢٨ لسنة ٢ في ١٩٦٠/١/٢٠ .

(٢) ت. الصحة ، الدعوى ٦٤ لسنة ١١ في ١٩٦٦/١١/٢٥ .

٢٨ — العود (١) ، من اسباب تشديد العقوبة :

وهذا مقرر — جنائيا (٣) ، وتأديبيا (٤) — ذلك أنه اذا جوزى شخص عن ذنب ثم لم يرتدع : بل عاد انى مقارفة الذنب ، فان هذا يقتضى تغليظ العقاب عليه ، عسى أن يزدجر (٥) .

والعود قد يكون خلاصا او علما (٦) :

فالعود الخاص أو النوعى ، لا يتواهر الا اذا كانت الجريمة الثانية أو التالية مشابهة أو متماثلة مع الجريمة التى جوزى عنها جنائيا .

(١) العود ، هو عودة الشخص ، الذى ارتكب جريمة او اكثر وجوزى عنها نهائيا ، الى ارتكب جريمة اخرى .

(٢) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٧٥ .

(٣) « الاستمرار » يفتقر عن « العود » ذلك ان الاستمرار إنما يكون في الجرائم المستمرة ، اذا ظل المخالف سادرا في ارتكابها — لها « العود » فيكون في الجرائم الوقتية التى تتم بمجرد ارتكابها فاذا تكرر الفعل كان جريمة جديدة . ويجوز أن يكون العود في الجريمة المستمرة أيضا ، وذلك في حالة ما اذا كف المخالف عن الاستمرار فيها ، ثم عاد من جديد لمقارفتها . ومثال الجريمة المستمرة ، الانقطاع عن العمل ، ومثال الجريمة الوقتية ، القتل .

ويلاحظ ان الاستمرار في المخالفة ، بعد توقيع الجزاء ، يعتبر مخالفة جديدة ويعتبر المخالف عائدا ، وتشد له العقوبة أيضا (راجع في تفصيل التفرقة بين الجريمة الوقتية والجريمة المستمرة ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية ») .

(٤) ق. ٦٤٣ لسنة ٥ في ١٤/٢/١٩٥٤ (١٥ سنة) ج ٢ ص ٢٢٠٥ .
ب ٤١١ .

— ق. ٦١٥ لسنة ٦ في ٢٠/٥/١٩٥٤ (١٥ سنة) ج ٢ ص ٢٢٠٥ .
ب ٤٠٩ .

— ت. الخزنة ٨٤ لسنة ١ في ٧/٦/١٩٥٩ .

— أ. ع. ٩١٧ لسنة ١١ في ١٨/٢/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ٦٥٣ ب ٦٨ .

(٥) د. محمود مصطفى ، والمرجع السابق ، ص ٥٧٦ .

أما انعود العلم أو المطلق ، فلا يراعى فيه التماثل أو التشابه بين الجريمتين . بل يتوافر كلما ارتكب الشخص جريمة جديدة ، بعد الجريمة أو الجرائم التى جاوزى عنها ، ولو كانت لا تشابهها ، بل تختلف عنها فى نوعها أو وصفها أو غير ذلك .

والعود ، وإن كان يعتبر — بحسب الأصل من أسباب تشديد العقوبة إلا أن هذا التشديد ليس وجوبيا أو حتميا على السلطة التأديبية ، بل هو جوازى لها وفقا لما تقدره من مجموع ظروف الجريمة والمتهم. وهذا هو ذات المسلك الذى انتهجه المشرع المصرى ، فى المجال الجنائى ^(١) .

ونورد فيما يلى أمثلة من أحكام القضاء الإدارى والتأديبى التى شدد فيها العقوبة التأديبية بسبب ظرف العود :

١ — إذا كان ماضى الظالم المتهم تشوبه ثوابت ، فإن الأمر لا يدعو للتهاون معه طالما أن الجزاءات السابقة لم تكن لها أى أثر فى إصلاح ما أعوج من أمره ^(٢) .

٢ — أن من شأن كثرة انقطاع المخالف عن عمله ، وطول المدة التى انقطعها دون إذن — فضلا عن سبق الحكم عليه تأديبيا فى مخالفة مماثلة — أن يؤخذ هذا المخالف بشيء من الشدة ^(٣) .

وقد قضى أيضا بأن المخالفات المنسوبة الى المتهم (تكرار الانقطاع عن العمل) هى مخالفات خطيرة تتم عن الاستهتار وعدم تقديره المسئولية وإخلاله بواجباته الوظيفية مما يستدعى أخذ المتهم بالشدة خاصة وأنه تكشف من الأوراق أنه اعتاد على ارتكاب هذه

(١) المرجع السابق ، ص ٥٧٨ .

(٢) أ.ع ٣٩ لسنة ٩ فى ١٩٦٤/٣/٢١ .

(٣) أ.ع ٤٤٥ لسنة ١٤ فى ١٩٧١/١١/٢٧ ، ص ١٧ من ٢٥ ب. ٥ .

المخالفات وصحيفة أحواله حافظة بالعديد من الجزاءات المختلفة عن مخالفات مماثلة ، ورغم ذلك لم يرجع^(١) .

٣ - ان المحكمة التأديبية وهي بسبيل وزن العقوبة تدخل في تقديرها أن المتهم عائد : فقد سبق ان ارتكب مثل هذه المخالفة الحالية ، وجوزى من أجلها دون أن يزدجر بما وقع عليه من جزاء ، الأمر الذي يلجئ المحكمة الى أخذه بالشدّة^(٢) .

٤ - من حيث انه يبين من ملائمت إصدار القرار المطعون فيه بانقضى العقوبة أن الجهة الإدارية قد رأت أن تاريخ المطعون ضده حائل بالمخازي وأن نفسه قد انطوت على روح الاستتار بالواجب وعدم المبالاة بالعقوبات التي وقعت عليه والاندازات التي وجهت مضرة اياه بالفصل : فلم يكن لهذا من أثر الا التمادى في الاعوجاج وأخذ الأمر بالهزل لا الجد مما يلحق أبلغ الأضرار بالمصالح العام ، فلا يمكن والحالة هذه القول بأن الجهة الإدارية قد أساعت استعمال سلطتها بفصل المطعون ضده من الخدمة أو عدم وجود ملازمة ظاهرة بين الذنب الذي اقترعه وبين العقاب الذي أنزل به^(٣) .

٥ - من حيث ان الثابت من الأوراق ، أن ملف خدمة العاملة مفعم بالجزاءات ، من مختلف الأنواع ، ولمختلف الأسباب والمخالفات ، وقد تخشيت الإدارة أن يكون في بقاء هذه العاملة أسوأ مثل غيرها من العاملات ، ومن ثم يكون القرار الصادر بفصلها قد صدر صحيحا في نطاق ما لجهة الإدارة من تقدير توقيع الجزاء . بما يتلاءم والذنوب الإدارية المنسوبة للعامل^(٤) .

(١) ت. وزارة النقل والمواصلات ، رقم ٨٢ لسنة ١٨ في ١٩٧٦/١٢/١٦ .

(٢) ت. المواصلات في الدعوى رقم ٦٢ لسنة ١٢ في ١٩٧٠/٣/١٠ والدعوى رقم ٨٢ لسنة ١٨ في ١٩٧٦/١٢/١٦ .

(٣) أ.ع. ١٨٧ لسنة ٨ في ١٩٦٢/١/٥ و ٣٩ لسنة ٩ في ١٩٦٨/٣/٢١

(٤) أ.ع. ١٢٧٤ لسنة ٩ في ١٩٦٥/٦/٥ - وبذلك المبدأ : أ.ع. ١٣٢ لسنة ١٨ في ١٩٧٨/٢/٤ .

٢٩ - تشديد العقوبة ، اذا كانت الجريمة ، واقعة على مال علم :
وتؤرد فيها على لئلا من احكم القضاء في هذا الشأن .

١ - ان كل افعال أو تقصير يترتب عليه ضياع حق من الحقوق
المالية ، يستأهل توقيع أشد الجزاء في الحدود والأوضاع التي
رسمها القانون^(١) .

٢ - نظرا لخطورة المخالفات المالية ولما تنطوي عليه من
مساس بمال الدولة والاخلال بواجب الأمانة الذي ينبغى أن يكون
شعار القائمين على المرافق العامة فقد رأت المحكمة تشديد العقاب
على المتهم^(٢) .

٣ - ان ما أسند الى المتهم ينطوى على جريمة جنائية ، هي
التزوير في محررات رسمية ، ومن شأنه أن يؤدي الى المساس
بأموال الدولة ، تما أن قيمة ما ضاع من مال الدولة يعتبر كبيرا
نسبيا ، ومن ثم فلا ترى المحكمة أن يستحق المتهم شيئا من الرأفة ،
بل ترى أن الفصل كان جزاء وفاقا لما اقترف من اثم^(٣) .

٤ - العقوبة في الجريمة العمدية ، أشد منها في الجريمة غير العمدية:

ذلك أن ثبوت ركن العمد أو القصد من شأنه أن يغلظ العقوبة .
وفي الجرائم التي تقع على المال العام مثلا ، تشدد العقوبة لو
كانت هذه الجريمة عمدية كما هو الحال في جريمة السرقة
أو الاختلاس^(٤) .

أما اذا انتفى ركن العمد ، وثبت أن الواقعة تشكل اهمالا أو
غريبا ، فان العقوبة تكون أخف .

(١) أ.ع ١٠٦ لسنة ٨ في ١٢/٢٩ ١٩٦٢ .

— ت. لوظف الأثر ٦ لسنة ١١ في ٢٥/١١/١٩٦٩ .

(٢) ت. الص ٣١ لسنة ١ في ٢٨/٧/١٩٥٩ .

(٣) أ.ع ، في الدعوى رقم ٢٧١ لسنة ١٠ في ٦/٢/١٩٦٥ .

(٤) وسنرى فيما بعد ما اذا كانت ضالة المبلغ موضوع الجريمة
أو المخالفة من شأنه أن يؤثر في تقدير العقوبة لم لا .

وهذا المبدأ مقرر في المجالين الجنائي والتأديبي (١) . وسنعود الى تفصيل ذلك فيما بعد .

٤١ — تشديد العقوبة ، اذا كتبت المخالفة تفل بواجب الإمانة (٢) ، او ترزعزعت الثقة في المرفق ، الذي يعمل به المتهم (٣) :

ومن أمثلة أحكام القضاء في هذا الشأن : —

١ — انه وان كانت المضبوطات ، صغيرة القيمة ، الا أن الفعل في ذاته يتضمن الاخلال بواجب الأمانة ويستوجب أخذ المتهم بالشدة (٤) .

٢ — من حيث إن ما اجترحه المتهم يعتبر من الكبائر بوصفه موظفا عاما ، فقد خان الأمانة المسلمة اليه بحكم وظيفته ككفراز بريد ، واختلس ما سلم اليه بهذه الحصة ، الأمر الذي يهز الثقة في المرفق الذي يعمل به ويلحق أبلغ الضرر بالصالح العام والثقة العامة . ومن ثم ، فإن المحكمة ، وهي في مجال تقدير العقوبة ، تأخذ به بالشدة والجزاء الموافق (٥) .

٣ — ان المذكورة تعمل في أحد البنوك التي هي محل ثقة العملاء ، الأمر الذي يستوجب أن تتواخر في التعاملين به صفتا الأمانة والشرف ، واذا فقدتهما العاملة المذكورة بقيامهما بالتزوير في أرصدة العملاء والاختلاس منها ، فإنها أصبحت غير صالحة للبقاء في وظيفتها (٦) .

٤ — ان المحكمة ، وهي تقدر العقوبة التأديبية ، تأخذ بعين

(١) ومثال ذلك — في المجال الجنائي — ان المشرع ذاته قد فسده العقوبة في جرائم العهد الواقعة على الأموال الأميرية ، كما أنه جعل العقوبة أخف اذا كانت هذه الجرائم غير عمدية . راجع في ذلك ، المادة ١٦ مكررا (١) والمادة ١١٦ مكررا (ب) عقوبات .

(٢) ت. وزارة الصحة ٣١ لسنة ١ في ١٩٥٩/٧/٢٨ .

(٣) ت. وزارة المواصلات ، الدعوى ٣٢ لسنة ١٢ ، في ١٩٧٠/٣/١٠ .

(٤) ت. المواصلات ١٥٦ لسنة ١١ في ١٩٧٠/٢/٢٤ .

(٥) ت. المواصلات ، ٢٤٩ لسنة ١١ في ١٩٧٠/٢/١٠ .

(٦) ت. لوزارة المالية والائتمانية ، الدعوى ١١٤ لسنة ١١ في ١٩٧٨/٣/١٤ .

الاعتبار الوظيفية التي يشغلها المتهم وهي وظيفة مراقب أمن مفروض فيه أن يؤدي العمل المنوط به بدقة وأمانة ، خاصة وأن مراعاة الدقة والأمانة من العناصر الجوهرية التي يقوم عليها النظام الوظيفي المقرر لوظائف الأمن والتي يفترض في شاغليها الأمانة المطلقة- الأمر الذي يستوجب تشديد العقاب وأخذهم بالجزاء الرادع ، إذا ما أخلو بهذه الصفة (١) .

٥ - ان قرار فصل الطاعن من وظيفته ، قد قام على صحيح سببه وذلك لما ثبت من أنه وزملاء من أفراد نقطة الموردة يتقاضون مبالغ من الصيادين نظير عدم تحرير محاضر مخالفات لهم ٥٥٥٠ وقد أدى ذلك كله إلى اعتقده هو وزملائه صفة الثقة والاعتبار اللازم توافرها فيه والتي هي عماد صلاحية كل موظف أو مستخدم لاستمراره في مباشرة عمله الوظيفي ، بل والتي هي الـزم ما تكون لمثل هؤلاء النوتية الذين يحرسون سواحل البلاد من خطر المجرمين ومهربى المخطورات ، فأولئك يجب أن يتحلوا بالتصفت عن الدنايا ويتميزوا بالاستقامة والبعد عن مواطن الشبهات (٢) .

٦ - تشدد العقوبة أيضا ، اذا تعلقت المخالفة بالأداب العامة وأعراض الناس ، سيما اذا كان في مرقق وثيق الصلة بالجمهور : ومثال ذلك أن « كمساريا » قبل علانية احدى الراكبات وقد أغلظت له المحكمة العقاب « بمراعاة خطورة الذنب من حيث مساس الفعل المكون له بحرمة الفضيلة والأخلاق وأعراض الناس مما يتنافى مع كرامة الوظيفة السامة وما ينبغي أن يتحلى به شاغلها ولا سيما في مرقق وثيق الاتصال بالجمهور من عفة في القول والفعل ازاء هذا للجمهور ، وأمانة على الأعراض والأرواح والأموال » (٣) .

(١) أ.ع ، الدموى رقم ٦٢ لسنة ١٧ في ١٧/٣/١٩٧٨ - الدكتور
عبد القادر الشبيطى - أراجع السابق ص ٥٢٨ .
(٢) أ.ع ١٠٧٣ لسنة ٦ في ١٩/٥/١٩٦٢ ، ص ٧ من ٨٥٨ ب ٨١
(٣) أ.ع ١٣٤٣ لسنة ٨ في ٢٩/٦/١٩٦٣ .

٤٢ — قد يكون في طبيعة الوظيفة ، وواجباتها ، ما يستوجب تشديد العقوبة ، سيما إذا تعلقت المخالفة بالأخلاق :

فالمرکز الوظيفي للعامل ، يكون له أثره من حيث تقدير العقوبة التأديبية ، ذلك أن مستوى الوظيفة ، أو نوعها ، يكون له اعتباره عند وزن الجزاء ، تشديدا أو تخفيفا .

ولذلك فإن بعض المخالفات التي يرتكبها عامل من المستوى الثالث مثلا ، والتي يجازى عنها بجزاء خفيف ، قد تعتبر من الكبائر إذا ارتكبها موظف كبير .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن صدور المخالفة — موضوع الدعوى — ممن في مثل وظيفة المدعى وثقافته ، أمر من شأنه أن يسبغ عليها طابع الجسامه ، ومن ثم يقتضى تشديد العقاب^(١) .

كما قضى بأن عقوبة العزل من الوظيفة انتى وقعت على المدعى — وقد كان وزيرا مفوضا — تتناسب عدلا وقانونا مع ما ارتكبه من مساوئ ثبتت في حقه . وذلك لأن رجال السلك الدبلوماسي — وهم يقومون بتمثيل مصر في الخارج — يجب أن يكونوا فوق مستوى الشبهات والريب وينبغي عليهم أن يتحلوا بأرفع الفضائل وأسمائها وأن يبتعدوا عن كل ما يجرح السلوك القويم . والطاعن لم يفقد هذه الصفات فحسب بل ارتكب من الدنيا ما يجعله غير صالح لتولى أعباء الوظيفة وبصفة خاصة وظيفة التمثيل الدبلوماسي^(٢) .

وقضى أيضا بأن جلال وظيفة القضاء يقضى دقة الحساب

(١) أ.ع ٢٦٤ لسنة ١٩ في ٢٩/٦/١٩٧٤ ، س ١٩ ص ٤٦٣ ب ١٥٨ — وتوصلت نتائج الدعوى في أن محققا قانونيا بإحدى شركات القطاع العام قدم شكوى إلى رئاسة الجمهورية ، ضمنها العديد من الاتهامات ضد رئيس الشركة ، وتطلول عليه فيها وثبتت عدم صحة الشكوى ، وأنه قصد بها التشهير — دون حق — برئيس مجلس الإدارة ، ولهذا فقد جوزى بخفض مؤثته .

(٢) أ.ع ٢٣٤ لسنة ٢١ في ١٢/١٢/١٩٧٨ .

وعضير^(١) ، وكذلك رجال القناون^(٢) ؛ وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، ف هؤلاء ينبغي عليهم أن يترفعوا عن كل أسفاف أو زلل يعس الكرامة والاعتبار أو التزاهة .

وكذلك رجال التربية والتعليم ، بصفة عامة اذ يجب عليهم أن يكونوا قدوة حسنة^(٣) .

من أجل ذلك ، فقد قضى بأن المعلم هو القوام عى تربية الناشئة وتهديب تلاميذه من الجنسين وتنقيف عقولهم وتنغذية أرواحهم بالقيم من مبادئ الأخلاق وغرس الفضائل فى نفوسهم ، وهو الأمين على أرواحهم وأعراضهم ولهذا فله يجب عليه أن يكون قدوة مثلى فى سلوكه هو قبل أن يقوم سلوك غيره ، وأن يئأى بتصرفاته عن مواطن الريب والشبهات ، فلا ينزلق الى مسلك موصوم بالانحراف ترين عليه ظنون تنزع الثقة فيه والاطمئنان اليه فى مباشرته لاختصاصات وظيفته^(٤) .

كما قضى بأن ما ثبت فى حق المتهم الأول ، وهو قيام علاقة آئمة بينه وبين مراهنة بالمدرسة فيه اخلال خطير بواجبه كمدرس مهمته الأولى تربية الناشء على الأخلاق القويمة وأن يكون مثلاً حسناً يحتذى به فى نظر الكافة فإذا فقد شرط حسن السمعة والسيرة الحميدة ، فقد فقد الصلاحية للبقاء فى الوظيفة : وتعين لذلك تنصيبه عنها طبقاً للقانون^(٥) . وقضى أيضاً بأن الطاعن يشغل وظيفة أستاذ مساعد بالجامعة ، ومن ثم ينبغى أن يوزن مدى صلاحيته للبقاء فى كرسية ، على مقتضى أرفع مستويات السلوك الوظيفى وما تستوجب من أبلىغ الحرص على أداء واجبات هذه الوظيفة السلمية الكبرى^(٦) .

(١) ق.١٠ فى ١٩٥٢/١/٢٨ ، س ٦ من ٥٨١ .

(٢) أ.ج. فى ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ من ٤٦٣ .

(٣) أ.ع. فى ١٩٥٩/١/٢٤ ، س ٤ من ٦٦٣ .

(٤) أ.ع ٨٧٥ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١/٤ ، س ٩ من ٣٦٢ ب ٢٣ .

(٥) أ.ع ١٠٦١ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/١/١٢ ، س ٨ من ٤٤٦ ب ٤٢ .

(٦) أ.ع ٥٥٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٤/١/٢٥ ، س ٨ من ٩٥١ ب ٢٥ .

٤٢ — قد تشدد العقوبة ، اذا كتبت المخالفة اعتداء من مرموس على رئيسه ، او اذا تضمنت اخلاقا بفسسية بعض اياكن العمل او حرمتها :

ومن أمثلة أحكام القضاء في هذا الشأن مايلي : —

١ — ان اعتداء العامل على رئيسه مسوء بالقول أو بالفعل ينطوى على اخلال جسيم بواجبات الوظيفة فضلا عما ينطوى عليه هذا الذنب من استهتار بالغ واستخفاف شديد بحرمة العمل وهيبته مما ينعكس أثره على العمل انعكاسا يعود بالضرر البالغ على داعى الانضباط اللازم لحسن سيره وبخاصة في الوحدات الانتاجية حيث يتجمع العمال اذ تكون الحاجة الى الانضباط أكثر ضرورة وأشد الحاجة (١) .

٢ — ان تكرار ثورات العامل على رئيسه مهددا اياه بما لا يليق ومحاولا الاعتداء عليه بالفعل لولا ابعاده من قبل العاملين ، يشكل مخالفة جسيمة (٢) .

٣ — ان حدوث مشادة بين موظف وموظف آخر ، وتبادل التعدي والشتم ، في دار العدالة ، يدل على الاستهتار بحرمة مكان العمل وقديسيته (٣)

(١) ع.١ ٢٠ لسنة ٢٠ في ١٩٧٨/٦/٢٤ .

(٢) ع.١ ٧١١ لسنة ١٩ في ١٩٧٨/٤/١٥ .

(٣) ت. للعللين بإقراسة والحكم المحلى ، في الدعوى رقم ١٦ لسنة ١١ في ١٩٧٨/٥/٧ .

المطلب الثاني

أسباب تخفيف العقوبة التأديبية

٤٤ - بيان ذلك :

سبق أن أسلفنا أن أسباب تخفيف العقوبة ، قد ترجع الى ظروف تتحقق في شخص المتهم أو حالته ، أو تتعلق بوقائع المخالفة أو الجريمة المنسوبة اليه وملابساتها ، ويكون من شأنها أن تجعله مستأهلا لهذا للتخفيف - وهذا مقرر أيضا في المجال الجنائي^(١) .

والأصل في هذه الظروف المخففة ، انها غير منصوص عليها في المجال الإداري أو التأديبي وانما تستلهمها السلطة التأديبية ، من وقائع المخالفة ، أو ظروف المخالف وحالته ، كما سبقت الإشارة^(٢) .

وهذه الظروف عديدة متباينة ، غير محصورة أو محددة . وسنورد أمثلة لها فيما بعد .

(١) في المجال الجنائي ، اما أن تكون الظروف المخففة للعقوبة الجنائية ، ظروفًا قانونية ، أو ظروفًا قضائية - والظروف القانونية المخففة ، تسمى « الأعدار القانونية المخففة » وهي التي نص عليها المشرع بصفة خاصة ، وحصرها ، بحيث لم يترك للقاضي الاختيار في استخلاصها أو عدم استخلاصها من وقائع الدعوى .

اما الظروف القضائية المخففة ، فتسمى « أسباب الرأفة » وهذه لم ينص عليها المشرع ، وانما تركها لحرية القاضي ليستخلصها ويصدرها تبعا للملابست كل دعوى ، ويستبدها من شتى الاعتبارات التي تتصل بالجريمة وملابساتها ، كعفاة شاتها أو عدم جسابة الضرر المترتب عليها أو الاعتبارات التي تتصل بشخص الجرم وحالته كخنيوخفته أو مرضه أو صغر سنه (في غير الحالات التي يجعل فيها الشارع من حداثة السن عذرا قانونيا مخففا) أو شرف البواصت له على ارتكاب الجريمة ، وغير ذلك من ظروف الحال . د. على راشد - المرجع السابق ، ص ٦٧٥ و ٦٧٦ .

(٢) وهذا لا يمنع من أن ينص في اللوائح أو التشريعات التي تعد تحدد بعض أنواع المخالفات والعقوبات التأديبية المقررة لكل نوع منها ، على بعض الظروف التي قد تخفف هذه الجزاءات .

(٤٥) أسباب تخفيف الجزاء لا تنأى بالمخالف عن نطاق المسؤولية كلية ، وإنما تدخلها السلطة التأديبية في تقديرها لدى وزن الجزاء التأديبي^(١) .

(٤٦) أمثلة من الظروف التي قد تكون سببا في تخفيف العقوبة التأديبية : — سنورد فيما يلي طرفا من هذه الظروف ، وذلك على النحو التالي : —

عدم توافر ركن العمد ، في الجريمة أو المخالفة ، يجعل العقوبة أخف مما لو ثبت هذا الركن :

وقد سبق أن أشرنا الى ذلك ، وقلنا ان هذا مبدأ مقرر في المجالين الجنائي والتأديبي . فالجريمة — الجنائية أو التأديبية — قد تكون عمدية ، أو عن خطأ غير عمدى أى عن اهمال وعدم تبصر ، أو تفريط فيما يجب أن يكون^(٢) . والجزاء في الحالة الأولى يكون أشد^(٣) . ولهذا فقد قضى بأنه اذا كان الثابت أن ما وقع من المتهم ، هو مجرد اهمال — وليس اختلاسا — فان جزاء العزل يكون بعيدا عن الملامة مع الذنب الإدارى الذى ارتكبه^(٤) وقضى أيضا بأنه اذا كان التكليف السليم للوقائع الثابتة في الأوراق ، أن ما وقع من المتهم ، هو الإهمال في أدائه العمل فان جزاء العزل يكون غير ملائم مع هذا الذنب^(٥) ويعد غلوا^(٦) .

(١) ت. المواصلات ٢٢٥ لسنة ١١ في ٢٧/١/١٩٧٠ .
(٢) راجع في تفصيل ذلك : كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

(٣) ت. وزارة المواصلات ٢٤٤ لسنة ١١ في ١٣/١/١٩٧٠ .
(٤) ع. ا. ١٤١٢ لسنة ٨ في ٢٦/١/١٩٦٣ .
(٥) ع. ا. ٣٠ لسنة ١٠ في ٩/٥/١٩٦٤ و ٩٢٩ لسنة ٧ في ٢٥/٥/١٩٦٣ .

(٦) ع. ا. في ٢٧/٤/١٩٦٣ ، س ٨ ص ١٠٦١ — وبهذا المبدأ أيضا :

ا. ع. ا. في ١٨/١/١٩٦٤ س ٩ ص ٤٧٧ وبتاريخ ١٣/٤/١٩٦٥ س ١٠ ص ١٩٧٩ وبتاريخ ٢٤/٤/١٩٦٥ س ١٠ ص ١٠٩٤ .

البواعث :

من المقرر أن الباعث على المخالفة ، لا ينفى الخطأ ، ولا يمنع قيام الجريمة التأديبية والمسئولية عنها ، ولكن قد تكون لها أهمية في تقدير العقوبة^(١) .

ولهذا فقد قضى بأن قيام المخالفة لا ينفى تذرع المتهم بأنه كان يكتب ويفعل ما يفعل ، بباعث من المصلحة العامة أو تحت انفعال نفسي أو لغير ذلك من البواعث فالمقرر أن البواعث ليست ركنًا في الجريمة - جنائيا أو تأديبيا - كما لا تمنع قيامها . وإنما تكون لهذه البواعث أثرها في العقوبة تشديدا أو تخفيفا^(٢) .

حسن نية المائل الاتهم قد يخفف من الجزاء :

أن من المسلمات ، أن حسن النية ، لا ينفى المسئولية ، لأن الجريمة قد تكون - كما أسلفنا - غير عمدية ولأن الخطأ في ذاته ، أيا كانت صورته ، يعتبر اخلايا لواجب وظيفي ، ومن ثم يستوجب المسامحة . ولهذا فقد قضى بأن حسن النية لا يمكن قبول التذرع به من موظف متواط به القيام بحل يتطلب منه أن يكون دقيقا ويقظا وعلى قسط وافر من الانسجام بالتعليمات وواجبات الوظيفة وحسن أدائها^(٣) .

ومع هذا فإن حسن النية متى ثبت - قد يكون عنصرا من عناصر تخفيف الجزاء ، وفاقا لما يقر في ضمير السلطة التأديبية ، ويستقر في وجدانها . ولذلك فقد قضى بأن حسن نية الموظف ، يشفع له في قدر الجزاء الذي يستأمله عن المخالفات المنسوبة إليه^(٤) .

-
- (١) راجع في تفصيل ذلك ، كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية ، للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .
(٢) المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا ه لسنة ١٤ في ١٩٧٢/٦/٢ .
(٣) ت. في الدعوى رقم ١٢ لسنة ٢ في ١٩٥٩/١٢/٢٠ .
(٤) ت. وزارة التربية والتعليم في الدعوى ٩٥ لسنة ١ بجلطة ١٩٥٩/٦/٢٢ .

عدم الاستمرار في المخالفة ، والكف عنها ، قد يكون من اسباب تخفيف الجزاء :

ولهذا ، فقد قضت المحكمة التأديبية بأنها وهي في مقام تقدير هذا الجزاء ، تمنح في اعتبارها ما كان من مسارعة الموظف المهتم الى انهاء علاقته بالعمل التجارى ومبادرته الى ايقاف آثار المخالفة بعدم الاستمرار فيها وهذا التصرف من جانبه مما يشفع له في قدر العقاب (أ) .

ان سداد العامل ، للمبلغ المفقود ، قد تدخله المحكمة في تقديرها عند وزن العقوبة فتخففها (٢) — وقد لا يمنع من توقيع أقصى عقوبة تأديبية ، وذلك في حالة ما اذا كانت الجريمة التي ارتكبها المتهم قد أنقذته الصلاحية للبقاء في الوظيفة ، لأن رد المبلغ لا يضر من طبيعة الجريمة (٣) .

(١) ت. التريبة ٩١ لسنة ١ في ١٩٥٩/٦/٢٢ ، مبادئ فضاء التعذيب للاستاذ أحمد حلمي ، ص ١٨٩ .

(٢) ٢٠٩ دج ١٠٨١ لسنة ٨ في ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، ص ٨ من ٣٣٥ ب ٣١ .

— ت. في الدعوى رقم ١٦٢ لسنة ١ في ١٩٦٠/١١/١٦ .

(٣) ٢٦٨ و ٤١٠ لسنة ١٥ في ١٩٧٤/١/١٩ — وقد جاء في هذا الحكم :

(لا جدال في ان جرائم الاختلاس من الجرائم المخلّة بالشرف والامانة ، والتي تنفد المعامل الذي يرتكبها سمعته والثقة فيه ، وتؤدي عند الحكم عليه جنائيا الى فصله بقوة القانون ، ولا يمكن ان يؤدي تيلم السيد / برد المبلغ التي اخطبها وبلتالى تيلم النسبة العملية بلحالة الموضوع الى الجهة الادارية لجازاته عما ثبت في حقه تأديبيا ، الى تخير طبيعة الذنب الذي ارتكبه) .

الاعتراف ، وسرعة الإنلاء به قد يخفف العقوبة (١) :

ولهذا فقد قضى بأن المحكمة ترى في اعتراف المتهم بما نسب اليه ، ما يدل على صدق الأعذار التي أدلى بها ، مما ترى معه المحكمة استعمال الرأفة في مجازاته (٢) .

وقضت المحكمة التأديبية في دعوى تلخص في أن موظفا استعمل في سفره الشخصي استثمارات السفر الحكومية المخصصة للأغراض المصلحية . وقد اعترف الموظف المذكور أمام جهات التحقيق بفعله ، وأنه اضطر الى ذلك بسبب مرض شقيقته المفاجيء ، ولضيق ذات يده . ولهذا فقد استعملت المحكمة معه الرأفة لتفسيح له مجال التوبة وعدم العودة الى ذلك (٣) .

وفي دعوى أخرى اتهم موظف بأنه أخذ مبلغ أربعين جنيها من رسوم النشاط المدرسي ، وقد اعترف الموظف في التحقيق بأنه فعل ذلك تحت ضغط ظروف شخصية قاهرة ، وأنه بادر برد هذا المبلغ — ولدى تقدير العقوبة ، أدخلت المحكمة هذه الاعتبارات وخففت العقوبة التي وقعتها عليه (٤) .

(١) ت.ت. وزارة الخزانة رقم ٨٨ لسنة ١ في ١٧/٥/١٩٥٩ .

(٢) ت. وزارة الخزانة رقم ٨٥ لسنة ١ في ١٠/٥/١٩٥٩ — وفي هذه الدعوى :

قال المتهم انه يطعم بالتعليمات التي تقتضي ضرورة توريد المحاصيل في يوم الخميس من كل اسبوع الا اذا بلغت الحد الأقصى المقرر للوحدة فإنه يلزم توريدها في نفس اليوم دون انتظار يوم الخميس — ولكنه لم ينفذها لكثرة العمل .

(٣) ت. في الدعوى ٥١ لسنة ١ في ٢٧/١٠/١٩٥٩ .

(٤) ت. في الدعوى ١٦٢ لسنة ١ في ١٦/١١/١٩٦٠ .

صغر السن ، وحداثة العهد بالخدمة : قد يكون من أسباب تخفيف الجزاء^(١) وذلك لأن حداثة الخدمة ، قد يكون من شأنها هلة الخبرة ، ولذلك فقد قضت المحكمة التأديبية باستعمال الرأفة مع موظف لحداثته بالخدمة ، ولقلة خبرته ، وسوء التوجيه من الرئيس المباشر الذي كان يتلمس له الأخطاء بدلا من أن يبسدى له النصيح^(٢) . وقضت أيضا بأنها — وهي في مجال تقدير العقوبة — تدخل في اعتبارها حداثة سن المتهم وحداثة تخرجه من الكلية والتحاقه بالوظيفة ، وتفسح له سبل الاستقامة هذه المرة^(٣) .

وقد قضى أيضا بأن حداثة عهد المدرس بالخدمة ، يعتبر مبررا لنحه فرصة أخرى يستطيع بعدها عدم تنكب الطريق المستقيم مستقبلا^(٤) .

وفي دعوى أخرى قالت المحكمة التأديبية ، بأنها وهي بصدد تقدير العقاب ، تلحظ أن الأخطاء التي فرطت من المتهم مردها لحداثة عهده بالخدمة وعدم المساهمة بالتعليمات واللوائح فضلا عن كثرة الأعمال التي شغلت به ، ولهذا غان المحكمة تخفف له الجزاء^(٥) .

كما قضى بأنه من حيث انه ليس في الأوراق : ما يفيد أن المتهم قد غرر بزميلته بل الثابت من الأوراق أنه بادر الى الزواج منها ... وأنه وان كان قد طلقها بعد ذلك ، فان الاستفادة من أقوالها أن ذلك

(١) أ.ع ١٠٧ لسنة ٩ في ١٦/١١/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ٢٠٩٩ ب ٨٣٧ .

— أ.ع ١٣٢١ لسنة ٨ في ٢٢/٦/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ٢١٠١ ب ٨٤٢ .

(٢) ت. في الدعوى ٢١ لسنة ١ في ١٩/٥/١٩٥٩ .

(٣) ت. الحكم المحلى ٢٢٠ لسنة ١١ في ٣١/٢/١٩٧٠ و ٧٨ لسنة ١٩٦٤/١/٧ .

(٤) ت. وزارة التربية والتعليم ، رقم ٢٨ لسنة ١ في ٢٦/١/١٩٥٩ .

(٥) ت. رقم ٥٧ لسنة ٢ في ٣١/١٠/١٩٦٠ .

كان بناء على طلبها . كما أن الثابت من ملف خدمته ، أن عمره في تاريخ الحادث كان حوالي اثنين وعشرين عاما ، وأنه كان حديث عهد بالوظيفة ، وأن ما وقع منه في مثل هذه الظروف ، وأن دل على طيش واستهتار وعدم حرص على البعد عن مواطن الريب ، إلا أنه لا يبلغ حدا من الجسامه بحيث يستأهل عقوبة العزل من الوظيفة^(١) . وقضى أيضا بأن المحكمة ترى — على الرغم من جسامه المخالفة^(٢) — الاكتفاء بمجازاة المتهم ، بوقفه عن العمل مدة شهرين ، مراعية في ذلك حداثة عهده بالخدمة وصغر سنه^(٣) .

نقل صحيفة الملل ، مع طول مدة خدمته ، وحسن سلوكه طبقا لتقريره السنوية ، من شأنها أن تخفف من عقبه^(٤) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لما كان الثابت من الأوراق أن العامل المتهم قد أمضى في خدمة الهيئة ، حوالي أربعة عشر عاما ، ولم يتبين من الأوراق أن جزاء ما قد وقع عليه خلال تلك المدة ، ومن ثم فإن أخذه بالشدّة المتناهية وتوقيع أقصى العقوبات المقررة عليه ، يخرج هذه العقوبة عن نطاق المبرورية^(٥) .

(١) أ.ع ١٤٥ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/٢/٦ .

(٢) تخلص هذه المخالفة في أن الموظف المذكور ، دعا سيده الى منزله ، وبت أن تهدت اليه بطلب التجلي باحدى الوظائف ، وكان مختصا بطلق مثل هذا الطلب ، ووعدها بتسليمها لخطب الترشيح للوظيفة لدى حضورها الى منزله مساء ، ولم يكن ثمة ما يدعو الى ذلك الا أن يكون قصد تحقيق غاية غير مشروعة .

(٣) نت. الإدارة المحلّة ، رقم ٧٨ لسنة ٥ في ١٩٦٤/١/٧ .

(٤) أ.ع ١٠٤ لسنة ٥ في ١٩٦٠/٢/٢٧ ، س.س ٥ ص ٢٩٤ ب ٥٥ .

— أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ في ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٢٣٥ .

ب ٣١ .

— أ.ع ١٢٢ لسنة ٨ في ١٩٦٣/١/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٢٧ .

— المحكمة التأديبية لوزارة الحكم المحلي في الدموى رقم ١٤٩ لسنة

١٠ في ١٩٦٦/١٠/٧ .

(٥) أ.ع ١٠٧ لسنة ٩ في ١٩٦٣/١١/١٦ ، س.س ٩ ص ١٣٥٩ ب ٦ .

— أ.ع ١٢٢ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٢٧ .

وقضى أيضا بأن الحكم عند تقديره للجزاءات التأديبية التي وقعها على المتهمين ، راعى بعض الاعتبارات وهي أن صحف جزاءاتهم ناصعة البياض ، وأن بعضهم متقدم في السن ، وهي اعتبارات لا تثريب على الحكم إذا أخذ بها ^(١) . كما قضى بأنه من حيث أنه ولئن كان الثابت من الأوراق أن السيدة المذكورة ، قد خالفت القانون بانقطاعها عن عملها : في المدة من ١٩٧٥/٩/٢ حتى ١٩٧٦-١١-٧-١٩٧٦ الأمر الذي يحق معه مؤاخذتها تأديبيا على ذلك الذنب الذي قارفته . إلا أن المحكمة ترى مع ذلك استعمال الرأفة معها ، إزاء طول أمد خدمتها بمرافق التعليم منذ عام ١٩٥٢ ، وبالنظر إلى درجتها الوظيفية وخلو ملفها من الجزاءات ، فتكتفى بمجازاتها بخمسة عشر يوما من راتبها ^(٢) .

كما أن كفاءة العامل في عمله ، وامتيازه فيه قد يكون له أثره في تخفيف الجزاء ^(٣) . سيما إذا كانت المخالفة ليست جسيمة ، ولا تتعلق بالذمة أو الأمانة أو كرامة الوظيفة .

بعد مسكن العامل ، عن مقر عمله ، وصعوبة المواصلات ، وإن كان لا يصلح سببا لدرء مسئوليته التأديبية عن التأخير عن مواعيد العمل ، إلا أنه يدخل في تقدير الجزاء ^(٤) ما دام أنه ليس في إمكان العامل أن يجد مسكنا قريبا من مكان عمله ، وما دام أنه لم يسبق أن يجوزى لهذا السبب .

(١) أ.ع ٧٨ لسنة ٢٠ في ١٩/١/١٩٨٠ .

(٢) ت. وزارة التربية والتعليم ، رقم ٢٩٥ لسنة ١٨ في ١٣/١٢/١٩٧٦ .

(٣) أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ في ٢٢/١٢/١٩٦٢ ، س ٨ ج ٢٣٥ ب ٣١ .

(٤) ت. الحكم المجلى رقم ٢٥٦ لسنة ١٠ في ٧/١٠/١٩٦٦ .

التأثير الأدبي — على العامل البسيط أو الصغير — من رؤسائه ، وإن كان لا يعدم مسؤوليته ، إلا أنه قد يخففها : وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن البادئ من الأوراق أن المخالفة المنسوبة الى هذا المتهم ، قد غرطت منه تحت تأثير أدبي من رؤسائه المتهمين الآخرين — ومن بينهم نسكرتير عام المحافظة المساعد ومدير مكتب المحافظ — وهذا التأثير ، وإن كان لم يعدم إرادته ، إلا أنه ضعف عليها ، سيما وأنه عامل بسيط لم تتجاوز غيئته الثامنة . ومن ثم فإن مسؤوليته وإن كانت لا تعتبر معدومة ، إلا أنها مسئولية مخففة ، وتقضى أخذه بجزاء مخففة (١) .

الحالة النفسية للمتهم ، قد تكون سببا في تخفيف الجزاء ، سيما إذا كانت حالة مرضية (٢) : ولذلك فقد حكم بأن مما يشفع للمخالف ويبرر تخفيف العقوبة عليه ، الحالة النفسية التي يعانيها والتي سجلها تقرير المجلس الطبى للهيئة (٣) (هيئة النقل العام بالقاهرة) .

الظروف المالتية ، لا تنفع العقوبة وإنما قد تكون سببا في تخفيفها :

ولهذا فقد قضى بأنه لا حجة فيما أثاره المتهم من ظروفه العائلية ، فهذه لا شأن لها في قيام مسؤوليته الوظيفية إذ يجب على الموظف أن يفرق بين ظروفه الخاصة ولواجبات العمل التي يتعين عليه أدائها بالدقة والعناية .

وهذه الظروف ، وإن كانت لا تعدم مسؤوليته التأديبية ، إلا أنها تخلف منها متى تحققت المحكمة من صحتها (٤) .

(١) المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا ٢ لسنة ١٤ في ١٩٧٢/٥/٦ .

(٢) المحكمة التأديبية بالاستكدرية في الدعوى ٥٣ لسنة ١٩ بجلسة ١٩٧٧/٤/١٦ .

(٣) أ.ع ٤٤٥ لسنة ١٤ في ١٩٧١/١١/٢٧ ، س ١٧ من ٢٤ ب ٥ .

(٤) ت. الواصلات ٢٢٥ لسنة ١١ في ١٩٧٠/١/٢٧ .

استفزاز الموظف ، بلا سبب يبرره ، قيد يشجع له في تخفيف الجزاء عنه :

وهو ما قضت به المحكمة التأديبية ، وقالت في أسباب الرأفة ، ان المخالفة قد أتت وليدة الانفعال والاحساس بالمهانة نتيجة لتصرف المفتش حيال الموظف ، والأذى لاشك أنه يقلل من شأنه كرئيس اهلهم مرعوسيه (١) — وبهذا قضت أيضا المحكمة الادارية العليا (٢) .

الصنح بين الشاكي والمشكو ، لا ينفي وقوع المخالفة وقيام المسؤولية . وانما قد يخفف من هذه المسؤولية والمتوبة التأديبية .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن تعدى أحد العاملين على زميله ، ثم تصالحهما ، من شأنه أن يخفف من مسؤولية المعتدى ، وان كان لا ينفيها (٣) .

وبن الجية الأخرى ، قيد لا يكون كمال هذا الصلح ، اثر في تقدير العقوبة :

مثاله ذلك ، ما قضى به من أنه لا يعفى المتهم من المسامحة التأديبية عقد صلح بينه وبين المعتدى عليه ، اذ أن الاعتذار الذي وقع من المتهم انذا وقع في المقام الأول على الوظيفة وليس سعي العمل قبل أن يقع على شخص المعتدى عليه (٤) . وبالتالي فإن الرئيس الاداري لا يملك التنازل عما وقع من اعتداء على مركزه اوظيفي ، وانما يترك ذلك لمن اناط بهم القانون تقويم مثل هذا العدوان بما نص عليه القانون (٥) .

(١) المحكمة التأديبية للعاملين بالرياسة والحكم المحلي في الدعوى ٢٨ لسنة ٢٠ بجلسة ١٩٧٨/٤/١ .

(٢) ع.أ ١٧٤ لسنة ١٢ في ١٩٦١/٦/١٢ ، س ١٦ ص ٢١٦ ب ٤٨ .

(٣) ع.أ ١٧٤ لسنة ١٢ في ١٩٧١/٦/١٢ ، س ١٦ ص ٢١٦ ب ٤٨ .

(٤) ع.أ ٢٠ لسنة ٢٠ في ١٩٧٨/٦/٢٤ .

(٥) ت. للعاملين بوزارة الصناعة ١٢ لسنة ٢٠ في ١٩٧٨/١٠/٢٨ .

(م ٧ — مقويات تأديبية)

عدم وقوع ضرر من المخالفة ، والثره في تقدير الجزاء :
من المقرر ان الضرر ليس ركنا في الجريمة التأديبية أو المسئولية
عنها . ومع ذلك قد يكون له أثره في تقدير العقوبة التأديبية ، تشديداً
أو تخفيفاً (١) .

ذلك أن الجريمة التأديبية ، وتبعاً المسئولية عنها ، تنهضان
بمجرد وقوع الخطأ الوظيفي . أى الاخلال بواجب من واجبات
الوظيفية أو مقتضياتها ؛ ولو لم يقع ضرر فعلي . وذلك لأن الضرر
مفترض كائن للاخلال بواجبات الوظيفة ، باعتباره اخلالاً بالصالح
للعام (٢) .

ومع هذا فان عدم حصول نتائج ضارة ، من الفعل موضوع
للمخالفة الادارية ، قد يكون له أثره في تخفيف الجزاء (٣) . وتطبيقاً
لذلك ، فقد قضى بأنه ما دام لم يترتب على المخالفات المسندة الى
المتهم أضرار بالخزانة العامة ، فان المحكمة ترى أن تنزل بالعقوبات
الى حددها الأدنى المقرر — كما قضى بأن المحكمة ترى من ظروف المتهم
وكونه خدام المصلحة حوالى ٢٥ سنة ولم يسبق له الإيقاع في مثل

(١) راجع في هذا كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية » وكتابنا
« الجرائم التأديبية والجنائية » .
(٢) وفي هذا تختلف المسئولية التأديبية ، عن المسئوليتين الجنائية
والمدنية :

فالمسئولية الجنائية ، أما تنهض بخصوص أخطاء محددة متى ترتبت
عليها نتائج معينة ، وذلك وفقاً للأصل العام في المسئولية الجنائية .
وإن كانت هناك جرائم جنائية تتحقق بمجرد وقوع الفعل ، دون توقف
على حصول نتيجة معينة ، ويعتبر هذا النوع من الجرائم استثناء من
الأصل العام (د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩ و ٧٠) .
أما المسئولية المدنية ، فلا تنهض إطلاقاً بمجرد وقوع الخطأ . بل
يلزم هنا لقيامها وقوع ضرر نتيجة لهذا الخطأ . فلا توجد الجريمة
المدنية ، أو المسئولية عنها ، إلا اذا توافر ركن الضرر .

(٣) أ.ع ١٣٢١ لسنة ٨ في ١٢٢/٦/١٩٦٢ (١٠ سنوات) ص ٢١٠١
ب ٨٤٢ .

— أ.ع ٤٨١ لسنة ١٨ في ١٩٧٨/٥/٦ .

هذا الخطأ ، وعدم حصول نتائج خارة قد وقعت فعلا ، ما يبرر القول بوجود المخالفة الظاهرة بين الجرم والجزاء الموقع وبالتالي اتسام هذا الجزاء بعدم المشروعية (١) .

بسلطة المخالفة ، وأثرها في تقدير الجزاء : نفرق في هذا الشأن بين المخالفة الادارية ، والمخالفة المالية ، وذلك على الوجه الآتى :
بسلطة المخالفة الادارية قد تكون من اسباب تخفيف العقوبة :

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن المحكمة تدخل في اعتبارها وهي تقدير العقوبة ، بسلطة المخالفة ، وهي غياب يوم واحد دون عذر ، وخلو ملف المتهم من ارتكابه مثل هذه المخالفة رغم طول مدة خدمته (٢) .

كما قضى بأن المحكمة ترى أن الجزاء العادل لهذه المخالفة هي الانذار — بمراعاة بساطة الاتهام وحسن النية في اجرائه على نحو حدا بالمستشار رئيس ادارة الفتوى الى التجاوز عنه حرصا على علاقات المودة بين العاملين في ادارته وعدم تركية روح العداوة والبغضاء بينهم ابتداء الصالح العام (٣) .

في المخالفات المالية ، هل ضالة المبلغ موضوع المخالفة من شأنها ان تخفف العقوبة ؟؟

يجدر بداءة أن نفرق في هذا الخصوص ، بين المخالفات العمدية كالاختلاس والسرقة ، وبين المخالفات غير العمدية ، أى جرائم الاهمال التى يترتب عليها ضياع الشيء أو فقده .

(١) ع.أ ١٣٣ لسنة ٨ في ١٦٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ من ١٣٥٩ ب ١٢٧ .

(٢) ت. الحكم الحلى ، رقم ٢٤٩ لسنة ١٠ في ١٠/٧/١٩٦٩ .

(٣) ع.أ ٤٨١ لسنة ١٨ في ١٩٧٨/٥/٦ .

الاول : إذا كانت المخالفة غير عمدية ، وبالتالي فلا تمس ذمة العامل أو نزاعته ، فإن ضالة المال موضوع المخالفة ، من شأنها أن تدعو الى تخفيف الجزاء عنها^(١) .

ثانيا : اذا كانت المخالفة المالية ، عمدية ، فقد اختلفت الاحكام في تقدير الجزاء ، انتهى ، الى مذهبين :

المذهب الاول : ويرى توقيع أشد العقوبة ، مهما كانت ضالة المال موضوع المخالفة ، وسند هذا المذهب ، أن هذه المخالفة تتمثل بالذمة والأمانة ، وتجعل المتهم غير صالح للبقاء في الوظيفة وتطبيقا لذلك ، يقبض قضى بأنه لما كان الثابت أن الواقعة التي استظهرها إيجكم المظنون فيه ونسبها الى الطاعن تنطوي على اخلال خطير بواجبات الوظيفة اذ تتعلق بالذمة والأمانة وهما صفتان لاغنى عنهما في الموظف أو العامل فاذا افتقدتهما أصبح غير صالح للبقاء في الوظيفة مهما تصاعلت قيمة الشيء المنسوب اليه اختلاسه أو العبث به^(٢) .

وقد قضى أيضا بأن الجرائم المخلّة بالشرف أو الأمانة — ومنها جرائم الاختلاس — يكون الجزاء المناسب لها ، الفصل من الخدمة ، وفي هذا تقول المحكمة الادارية العليا ، لا جدال في أن جرائم الاختلاس من الجرائم المخلّة بالشرف والأمانة والتي تفقد العامل الذي يرتكبها سمعته والثقة فيه وتؤدي عند التحكم فيها جنائيا الى فصله بقوة القانون . ولا يمكن أن يؤدي قيام السيد . . . برد المبالغ التي اختلسها وبالتالي قيام النيابة العامة بالحالة الموضوع الى الجهة الادارية لمجازاته عما ثبت في حقه تأنيبيا الى تغيير طبيعة الذنب الذي ارتكبه . فاذا ما أضيف الى ما تقدم أن للمذكور سجلا حافلا

(١) ت. التربية والتعليم ١٥ لسنة ١ في ١٩٥٩/٦/٢٢ .

— أ.ع ٤٨١ لسنة ١٨ في ١٩٧٨/٥/٦ .

(٢) أ.ع ٩٢٤ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٥/١١ .

— أ.ع ٣٥ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/١/٦ .

بالجزاءات على نحو ما هو ثابت بالأوراق ، فإن الجزاء النقي للثبلة هو الفصل من الخدمة^(١) .

كما قضى بأنه إذا كان الحكم المطعون فيه قد استظهر ادانة العامل فيما نسب اليه من استيلائه على بعض قطع الصديد المملوكة لشركة النحاس ، فإن الحكم يكون قد أخطأ في تطبيق القانون عندما انتهى الى عدم تناسيب جزاء الفصل مع المخالفة التي اقترعها العامل . وذلك لأن توقيع جزاء الفصل على العامل في هذه الحالة يتناسب عدلا وقانونا مع ما ارتكبه هذا العامل . وأساس ذلك ، هو أن ما ثبت في حقه ليس من الذنوب البسيطة ، بل هو ذنب جسيم يتعلق بالذمة والأمانة وهما صفتان لا غنى عنهما في العامل ، فاذا افتقدتهما أصبح غير صالح للبقاء في الوظيفة مهما تضاعفت قيمة الشيء الذي استولئ عليه^(٢) .

المذهب الثاني : ويرى تخفيف العقوبة في حالة ضالة قيمة المال موضوع المخالفة : ونورد فيما يلي طرفا من الأحكام ، التي أخذت بهذا المذهب^(٣) .

١ — ان ضالة قيمة المبلغ المختلس ، تكون محل اعتبار لدى تقدير الجزاء . وقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بذلك ، وألغت قرارا بفصل عامل اتهم باختلاس مبلغ ٦٥٠ مليما ، واكتفت بمجازاته بخفض راتبه بمقدار جنيه واحد شهريا^(٤) .

٢ — ان الثابت من التحقيقات أن الطاعن لم توقع عليه جزاءات تأديبية خلال أعوام ١٩٧٥ و ١٩٧٦ و ١٩٧٧ كما أن كمية النحاس

(١) أ.ع ٣٦٨ و ٤١٠ لسنة ١٥ في ١٩/١/١٩٧٤ ، س ١٩ ض ٩٥ تب ٤٣ .

(٢) أ.ع ٥١٣ لسنة ٢١ في ١٧/٤/١٩٩٢ .

(٣) د. عبد القادر الشيطي ، المرجع السابق ص ٥٢٢ .

(٤) أ.ع ٢٠٧ لسنة ٩ في ١٦/١١/١٩٦٢ (١٠ سنوات) ض ٢٠٩٩ ب ٨٣٧ .

المضبوطة معه قليلة القيمة وأنها من فضلات التشغيل بورشة السمكرة وأن تصرف الطاعن بمحاولته الخروج بها من البوابة الرئيسية وهو يعلم تماما خضوعه لاجراءات التفتيش ثم هربه والقائه العقابية : كل هذا يدل على رعونة وعدم تبصر ولا يكشف عن انحراف متأصل لا يرجى فيه العلاج^(١) .

٣ - ان أخذ العامل بالشدة وتوقيع جزاء الفصل عليه وهو أقسى العقوبات رغم ضآلة قيمة المسروقات التي قدرت بمبلغ مائتين وخمسة وأربعين قرشاً يكشف عن انعدام التناسب بين الجزاء الموقع والذنب^(٢) .

ثالثاً : ولينا الخامس :

نحن نرى انه يجدر بالسلطة التأديبية ، أن تدخل في اعتبارها قيمة الضرر . فلا تقتضى هذه السلطة بفصل العامل أو عزله من وظيفته الا اذا وقع في ضميرها ، واستقر في وجدانها ، أن نزع الاثم متأصلة في المتهم ، وأن الجريمة قد أفقدته الثقة والاعتبار ، مراعية قيمة المال موضوع المخالفة ، والظروف الخاصة بالمتهم وبالمخالفة وغيرها من الاعتبارات .

وبالتالى فانه يكون غلوا في العقوبة ، توقيع أشد العقوبات في كل الحالات - ومهما اختلفت الظروف والملابسات - لجرد أن العامل ارتكب مخالفة مالية .

(١) ت. وزارة الصناعة الدعوى رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٩ في

١٩٧٨/٢/٢٦ .

(٢) المحكة التأديبية بالاسكندرية ، الدعوى ١٢٦ لسنة ١٩٦٩ في

١٩٧٧/٧/٢ .

- وبذات البدا ، المحكة الادارية العليا في الدعوى رقم ٦٢ لسنة

١٧ في ١٩٧٨/٦/٣ .

مشاركة الإدارة ، أو المرفق في حدوث الخطأ ، من اسباب تخفيف الجزاء :

وتطبيقا لذلك ، فقد نسب لناظر مدرسة ، اهماله في الاشراف على الأعمال المالية ، وأحيل الى المحكمة التأديبية ، فدافع بمحرم تخصصه وقلة خبرته في الشئون المالية ، وأن المنطقة التعليمية تراخت في نقل كاتب لزاولة هذه الشئون ، فضلا عن عدم وجود خزانة لايداع النقود فيها . وقد أذات المحكمة هذه الاعتبارات في تقديرها لتخفيف الجزاء عنه ، باعتبار أن الجهة الادارية قد ساهمت في الخطأ (١) .

وقد قضى أيضا بأن سوء توزيع العمل ، وتراخي الجهات الادارية في رعاية المرفق ، قد ساعد على وقوع الخطأ من المتهم ، الأمر الذى تدخله المحكمة في اعتبارها عند تقدير الجزاء وتخفيفه بالنسبة للمتهم (٢) .

ومن الأمثلة على تخفيف الجزاء ، اذا كانت الادارة قد شاركت بخطئها في الأسباب التى أدت الى وقوع المخالفة أن احدى الجمعيات قد نسبت الى عامل بها أنه أهمل اهمالا جسيما ، وجازته الجمعية بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة — فطن في هذه العقوبة أمام القضاء ، فالتفت المحكمة العقوبة لعدم ملامتها ، وذلك لأن الجمعية قد شاركت بخطئها في وقوع الحادث ، ولا يسوغ أن يتحمل العامل وحده مسؤولية ما وقع .

وقد جاء في أسباب هذا الحكم : « ان المحكمة ترى أن جزاء الفصل من الخدمة الذى وقته الجمعية على المدعى بعيدا عن التلاؤم مع الذنب الذى ارتكبه المدعى ويشويه الظو على نحو يفرجه من

(١) المحكمة التأديبية ، فى الدعوى ٢٩ لسنة ١ فى ٢٣/٢/١٩٤٩ .

(٢) المحكمة التأديبية ، فى الدعوى ٨٤ لسنة ١ فى ١٩/١/١٩٦٠ .

ينطبق المشروعية الى نطاق عدم المشروعية ، ذلك أن الظروف والملاسات سواء المنعقدة به ام بالحادث لا تستدعى اخذه بهذه الشدة المتناهية .
ومجازاته بأقصى الجزاءات التأديبية حيث لم يقيم دليل على أن المدعى تعمّد ارتكاب الذنب الذي نسب اليه وانما وقع فيه نتيجة عدم خبرته ودرايته بهذا العمل ، الأمر الذي يتجلى في أنه كان يعمل طوال خدمته براداً وليس عامل تشغيل ماكينات على ما يبين من ملف خدمته وهو مالم يحضه دفاع الجمعية المدعى عليها ، ومما لاشك فيه أن أعمال تشغيل ماكينات الضخ تخرج عن مهام تخصص المدعى ، وبهذه المثابة فان الجمعية اذا أسندت اليه هذا العمل على خطورته دون أن تؤهله لهذا العمل وتتأكد من صلاحيته له تكون قد شاركت بخطئها في وقوع الحادث ، بما لا يسوغ منه عدلاً أن يتحمل هذا العامل وحده مسؤولية ما وقع فيه (١) .

كثرة الأعمال المنوعة بالموظف ، ومدى اثرها في تقدير الجزاء :

أولاً : أن هذه الأعمال ، وكثرتها ، لا تحول دون مسؤولية العامل غنها ، وانما قد تكون سبباً في تخفيف الجزاء (٢) .

ولهذا ، فقد قضى بأنه وان كانت كثرة الأعمال المهود بها الى المتهم ، ليس من شأنها أن تعفيه من المسؤولية عما وقع منه من تقصير في القيام بواجباته ، الا أن هذا التقصير في الظروف التي يحدث فيها لا يترقى الى مرتبة الإهمال الجسيم . ولهذا يكون القرار الصادر بفصله ، قد خالف القانون وانطوى على غلو في تقدير الجزاء ، ويتعين

١. ع. ١٠ لسنة ١٩ في ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س. ٢٠ من ٢٩٧ ب. ٨٥ .

٢. ع. ١٠ في ١٩٦٥/٣/٦ ، س. ٩ من ٨٢٨ .

— ع. ١٠ في ١٩٦٥/٢/٢٠ ، س. ١٠ من ٦٨٢ .

— ع. ١٠ في ١٩٦٥/٥/١٥ ، س. ١٠ من ١٣٦٢ .

— ع. ١٠ في ١٩٦٢/١٢/٢١ ، س. ٩ من ٢٤٢ .

— ع. ١٠ في ١٩٦٥/٢/١٣ ، س. ١٠ من ٦٤٩ .

المحكّم بالنقل لأعادة التفسير بما يفتاسب عندلا مع ما قام في حق المخكوز من ذنب لا يعتبر جسيما في الظروف التي وقع فيها (١) .

وقد قضى أيضا بأنه من حيث أن الطابت من أقوال رئيس المتهم أنه — أى المتهم — كان يكلف بأعمال كثيرة ، وأن هذه الأعمال كانت تزيد على قدرته ، الأمر الذى تدخله المحكمة في اعتبارها لدى تقدير العقوبة ، فهو وإن كان لا يعدم مسئوليته إلا أنه يخففها (٢) .

ثانيا : يلاحظ من ناحية أخرى ، أن كثرة العمل قد لا يكون من شأنها حتما ، تخفيف الجزاء : فهذه مسألة تقديرية متروكة للسلطة التأسيسية . ولهذا فقد قضى بأن الواجب الوظيفى يقضى بأن يقوم الموظف بعمله بدقة ، ومن ثم فإن الادعاء بكثرة العمل لا يشفع له في عدم تحريء الدقة ، لأن لكثرة العمل حولا غير الوقوع في الخطأ ، وهى الشكوى للرؤساء (٣) — وقضى أيضا بأنه لا وجه لتدفع المتهم بضغط العمل ، ذلك أنه كان في مقدوره أن يخطر جهة الاختصاص لو صح أن العمل أكثر من طاقته وقدرته (٤) .

(١) أ.ع ٢٥٩ لسنة ٩ في ٢٧/٤/١٩٦٨ ، س ١٢ من ٨٢٠ ب ١١٠ . وقد جاء في أسباب هذا الحكم : « أن ما وقع من الدمي من إخلال بواجبات وظيفته يتناول في عدم مراقبته عملية صرف الأدوات المكتبية وعدم مراجعة موجودات المخزن ولا سيما الأصناف ذات القيمة من حين لى آخر . والثابت من الرجوع الى ملفت خدمته وإلى التحقيق الذى أجرى معه أنه كان مسندا إليه أعمال أخرى كثيرة تقتضى تفهيه من المخزن مددا متعاقبة » .

(٢) ت. المواصلات ٢ لسنة ١١ في ١١/١١/١٩٦٦ .

(٣) ت. رقم ٨٤ لسنة ١ في ٧/٦/١٩٥٩ و ٨٩ لسنة ١ في ١٩٥٩/٥/٢ .

وقضى بأن الادعاء بكثرة العمل ، وقلة المرتب ، لا تشفع للموظف في اختلاسه أموالا لعمرية !! (ت ١١٢ لسنة ١ في ١٦/١١/١٩٥٩) .

(٤) ت. المواصلات رقم ٢٢٥ لسنة ١١ في ٢٧/١/١٩٧٠ .

ثالثاً : إذا ثبت أن الأعمال التي نيطت بالعمل ، كان يتوهم بها ، ولا طلاقة له بحملها ، وأن هذا كان هو النسب في الخطأ ، وأن العامل سبق أن شكا وتضرر من كثرة هذه الأعمال ، وكان محققاً في شكواه للأسباب المشار إليها ، فإن الإدارة تكون مسئولة عن هذا الخطأ .

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأن المتهم لا يمكن أن ينسب إليه تقصير أو إهمال في أداء عمله ، إذ لم تزوده الجهة الإدارية بالمعدات اللازمة من الموظفين للقيام بما عهد إليه من أعمال على الوجه المرضي ، رغم شكواه المستمرة من كثرة الأعمال وطلبه مراراً العدد الكافي من الموظفين . ومن ثم يتعين الحكم ببراءته (١) .

(١) المحكمة التأديبية ، الدعوى ٢٥ لسنة ٢٠ في ١٩٦٠/٤/٦ .

الفصل الخامس

الوضع أو المركز القانوني للموظف ، الذى تقدر على سلسلة العقوبة

من المقرر أن العقوبة التأديبية ، توقع أو تقدر على أساس درجة العامل أو فئته عند إحالته الى المحكمة التأديبية ، دون نظر الى ما قد يصدر بشأنه - خلال المحاكمة - من قرارات ترقية على خلاف القانون (١) . مثال ذلك فى حالة توقيع عقوبة خفض الدرجة ، فتكون العبرة بالدرجة التى كان عليها عند الإحالة الى المحاكمة ، وليس بالدرجة التى يكون قد رقى اليها بعد ذلك بالمخالفة للقانون ، ذلك أن المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وكذلك المادة ٩٠ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، تنص على أنه لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الإحالة أو الوقف .. ومن ثم فإذا رقى العامل على خلاف هذا الحظر وقعت الترقية باطلة ، ولا تعدد بها المحكمة التأديبية عند توقيع العقوبة التأديبية .

ونشير فى هذا الخصوص ، الى وجوب التفرقة بين الإحالة الى التحقيق ، وهذه لا تمنع الترقية ، وبين الإحالة الى المحاكمة وهذه هى التى يحظر المشرع أن يرقى الموظف بعدها ، ويظل هذا الحظر الى أن تنتهى المحاكمة ، ثم يحدد حق الموظف فى الترقية على أساس ما تنتهى اليه محاكمته . وقد نصت المادة ٨٧ من نظام العاملين

(١) ج ١٢٣١ لسنة ٦ فى ١٧/١١/١٩٦٢ ، س ٨ من ٧٢ ب ٨ .

المدنيين بالدولة — وكذلك المادة ٩٠ من نظام العاملين في القطاع العام — على أن « يعتبر: العامل محالاً للمطالبة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية ، أو الجهاز المركزي للمحاسبات ، من النيابة الإدارية إقامة الدعوى » (١).

(١) انظر في تفصيله نقتل: « كتابتنا » الإجراءات التأديبية « . » لمسألة التحقيق . »

الفصل السادس

تسبب الجراء

٤٧ - التسبب بشرط لصحة الجراء التأديبي :

فقد نصت المادة ٧٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، على أنه : « يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجراء مسببا » (١) كما نصت أيضا على هذا المبدأ ، المادة ٨١ من نظام العاملين في القطاع العام . ونصت أيضا على هذا المبدأ ، المادة ٥٠ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ١١٢ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٣ .

والمقرر فقها وقضاء - في مصر وفرنسا - أنه ولئن كان الأصل أن الإدارة لا تلتزم بتسبب قرار إجرائي إلا إذا نص المبرع على ذلك ، إلا أن هذا الأصل يرد عليه استثناء ، وهو وجوب تسبب القرارات التأديبية ولو لم ينص المشرع على ذلك ، لأنه يلزم في العقاب - جنائيا أو تأديبيا - أن يكون مسببا . والعلة في هذا - في المجال التأديبي - كما تقول المحكمة الإدارية العليا ، أن القرار التأديبي هو في الواقع قضاء عقابي في خصوص الذنب الإداري . ولذلك فإنه يجب تسبب القرار التأديبي بما يكفل الاطمئنان الى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجراء والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الادانة بما يفيد توافر

(١) وقد نصت هذه المادة أيضا في فقرتها الثانية على أنه : « ومع ذلك يجوز بالنسبة لجراء الانذار والخم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام ، أن يكون الاستجواب أو التحقيق شغاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجراء » - وبمثل هذا أيضا نصت الفقرة الثانية من المادة ٨١ من نظام العاملين في القطاع العام - وبداهة ، يعتبر تسببا للجراء ، اثبات مضمون الاستجواب أو التحقيق الشغهي في القرار الصادر بتوقيع الجراء .

أركان الجريمة التأديبية وقيام القرار على سببه المبرر له ويتيح للقضاء أعمالا برقايته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام »

كما أن أحكام المحاكم التأديبية ، تصدر مسببة وفقا للقانون •

وتسبب القرار أو الحكم الصادر بالجزاء يدفع السلطة التأديبية الى التبصر حين تقوم بتحديد المخالفات التي ثبتت في حق المتهم ، ويحملها على البروة في تكييف هذه المخالفات ووزنها وتقديرها الجزاء المناسب لها •

ويجب في التسبب أن يتناول وقائع الموضوع من حيث شخص المتهم ، والمخالفات المنسوبة اليه ، والأدلة عليها ، وأن تكون مستخلصة استخلاصا سائما من عيون الأوراق والمستندات ، وأن يكون هذا التسبب واضحا تقين مبهم ، وأن يكون وانفا غير مبتسر •

وجوب ان يقوم الجزاء ، على كلال اسبابه الجوهرية :

فاذا تخلف أحد أسباب الجزاء أو بعضها ، وكانت جوهرية في تقدير الجزاء ووزنه ، فان الجزاء يقع باطلا ليعاد تقديره على أساس سليم وفقا لما بقى من أسباب •

أما اذا كانت الأسباب التي تخلفت أو ثبت بطلانها ، ثانوية ، وغير جوهرية في تقدير الجزاء ، فيظل هذا الجزاء صحيحا •

الباب الثالث

بمفصل تقسيمات الجزاءات التأديبية

(٤٨) أهم هذه التقسيمات : — لقد جرى الفقه ، على تقسيم العقوبات التأديبية ، الى تقسيمات ، من أهمها التقسيمات الآتية : —

- ١ — تقسيمها الى عقوبات أصلية ، وعقوبات تبعية •
- ٢ — تقسيمها الى عقوبات صريحة ، وعقوبات مقننة •
- ٣ — تقسيمها الى عقوبات توقع أثناء الخدمة ، وأخرى توقع بعد انتهاء الخدمة •
- ٤ — تقسيمها بالنظر الى طبيعة الوظيفة — مدنية أو عسكرية — وكذلك مستوى هذه الوظيفة •

وسنفرد فصلا للحديث عن كل من هذه التقسيمات ، وذلك على النحو التالي :

الفصل الأول

تقسيم الجزاءات التأديبية الى أصلية ، وتبعية

(٤٩) بيان ذلك : — ان الجزاءات التأديبية — كالحقوق

الجنائية — تنقسم الى جزاءات أصلية ، وجزاءات تبعية .

وكلا النوعين ، يلزم أن يكون منصوصا عليه في القانون ، لأنه

لا عقوبة الا ينص — وسنعرف كلا من هذين النوعين ، على النحو

الآتي : —

١. — الجزاءات التأديبية الأصلية :

لقد نص المشرع عليها ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، في

في المادة ٨٠ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

كما نص عليها — بالنسبة للعاملين في القطاع العام في المادة ٨٢ من

نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

أما بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم ، تشريعات

خاصة ، فقد نص المشرع في هذه التشريعات على الجزاءات التي

توقع عليهم .

وسنورد بابا مستقلا ، نورد غيه قوائم هذه الجزاءات التأديبية

الأصلية : وتطورها وفقا للتشريعات التي وردت بها .

وبينما أن نشير الى أن العقوبة التأديبية الأصلية — هي كالعقوبة

الجنائية الأصلية — يلزم لتوقيعها : وجودها ، أن تذكر وتحدد في

القرار أو الحكم الصادر بها ، والا كان هذا القرار أو الحكم مجهلا

لعدم تحديد العقوبة المراد توقيعها .

٥١ — الجزاءات التأديبية التبعية :

وقد سميت بذلك لأنها ترد تابعة لبعض العقوبات التأديبية الأصلية . فهي تقع تلقائيا ، وبقوة القانون ، وبصرح نصه ، دون ما حاجة الى ذكرها في القرار أو الحكم الصادر بالعقوبة التأديبية الأصلية (١) .

وهي في هذا ، تتسق والعقوبة الجنائية التبعية التي ترد أيضا تبعا للعقوبة الجنائية الأصلية .

ولهذا ، فإن العقوبة التبعية — جنائية كانت أو تأديبية — تعتبر أثرا حتميا من آثار العقوبة الأصلية .

ومن العقوبات التأديبية التبعية ، حظر الترقية خلال مدة معينة من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية الأصلية : فقد نص المشرع في المادتين ٨٥ و ٨٦ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة — وكذلك في المادتين ٨٨ و ٨٩ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام (٢) على حظر الترقية خلال مدة معينة من توقيع العقوبة التأديبية ، وتتفاوت هذه المدة ، بحسب جسامته هذه العقوبة . ويعتبر حظر الترقية ، خلال المدة المذكورة ، عقوبة تبعية للعقوبة التأديبية الأصلية .

(١) ويذهب البعض الى القول بأن العقوبة التأديبية التبعية ، قد تكون تبعا لعقوبة جنائية أصلية ، كإنهاء الخدمة اذا حكم على العامل بعقوبة جنائية . بيد ان الرأي الراجح هو ان انتهاء الخدمة في هذه الحالة هو عقوبة جنائية تبعية ، ولو ورد النص عليها في قانون آخر غير قانون العقوبات كنظام العاملين لأن العقوبات الجنائية — أصلية أو تبعية — لا يلزم أن يكون منصوصا عليها في قانون العقوبات .

(٢) وقبل هذا كانت تنص أيضا نظم العاملين المدنيين بالدولة ، ونظم العاملين في القطاع العام .

ومن العقوبات التأديبية التبعية أيضا ، جظر تعيين شخص سبق
أن فصل من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي نهائي ما لم يمض على
صدوره أربع سنوات على الأقل ، وذلك وفقا للمادة ٢٥ من النظام
الجالى للعاملين المدنيين بالدولة والمادة ١٦ من النظام الصحى
العاملين فى القطاع العام .

تقسيم العقوبات التأديبية الى عقوبات صريحة وعقوبات مقتضية

٥٢ - بيان ذلك : ان العقوبات التأديبية الصريحة ، هي التي نص عليها المشرع . سواء كانت عقوبات أصاية أو عقوبات تبعية . وقد سبق أن أشرنا الى كلا النوعين . وسنوضح هذه العقوبات الصريحة - الأصلية منها والتبعية - فيما بعد .

أما العقوبات التأديبية المقننة : فهي التي لم ينص عليها المشرع ، كعقوبة تأديبية . ودثالها بعض الإجراءات أو التصرفات التي تتخذها الجهة الإدارية بقصد تأديب العامل أو ايذائه والاضرار به كما هو الحال في نذب العامل أو نقله من وظيفة الى أخرى أو مكان الى آخر ، دون ابتغاء المصلحة العامة ، وتغير الأسباب التي شرع من أجلها هذا النذب أو النقل وانما بقصد الاساءة الى العامل أو التثكيل به .

والمقرر أن هذا الاجراء أو العقاب المقنع ، يقع باطلا ، حتى لو كان في أعقاب تحقيق ، مادام قد استهدف به مصدره الايذاء والعقاب ، ولأنه ليس من العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع . وسنفصل ذلك كله ، فيما بعد ، في باب مستقل نخصصه لهذه العقوبات المقننة .

الفصل الثالث

**تقسيم العقوبات التأديبية الى عقوبات توقع على
العامل أثناء خدمته ، واخرى توقع عليه بعد انتهاء خدمته**

ان الأصل المقرر ، هو أن الجزاء التأديبي ، يرتبط بالعلاقة الوظيفية وجودا وعدما : فالقاعدة هي أن هذا الجزاء لا يوقع الا على موظف وبالتالي فانه لا يوقع على الشخص قبل أن يصير موظفا ، ولا يجوز توقعه عليه بعد أن تنتهي خدمته ويضحى غير موظف^(١) .

ومع هذا يجوز للمشرع ، أن يخرج عن هذا الأصل ، وينص ، بنص خاص على جواز ملاحقة العامل بالجزاء التأديبي حتى بعد تركه الخدمة . وهو ما فعله المشرع فعلا ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام^(٢) .

(١) ونفسلا من هذا ، فإن البعض يرى أنه اذا ارتكب الموظف مخالفة تأديبية أثناء خدمته ، ثم اكتشف بعد تركه الخدمة ، فان حفظ التحقيق فيها هو نوع من تكريم لئسان أفني زهرة شبابه بالخدمة ، وتركها بعد عمر طويل . اما اذا كانت المخالفة تشكل جريمة من جرائم القانون العام ، فان العدالة تقتضي اخلاله الى القضاء المختص (د. عبد القادر الشخلى ، المرجع السابق ، ص ٣٢٥) .

وقد أخذ المشرع المصري بحل وسط ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام ، حيث فرق بين حالتين :

الأولى : حالة اكتشاف الجريمة ويء التحقيق فيها مع العامل قبل تركه الخدمة ، وفي هذه الحالة يستمر التحقيق والمساطة اذا اقتضى الأمر ذلك .

اما الحالة الثانية : ففى اذا كان التحقيق لم يبدأ مع العامل قبل تركه الخدمة .

وفي هذه الحالة لا يجوز التحقيق معه بعد ذلك او مسأطته الا اذا كانت المخالفة النسوبة اليه يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة ، إذ يجوز بالنسبة لهذه المخالفة البدء في التحقيق مع العامل ما دام لم تمض مدة خمس سنوات على تركه الخدمة . وذلك طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام .

(٢) راجع تفصيل ذلك كله - اى فى المبدأ والاستثناء منه - كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية » وبالأذات النمل الخاص بأن المسؤولية التأديبية لا توجه الا الى موظف .

وبلاحظ أن العقوبات التأديبية ، التي يجوز توقيعها على العاملين بعد تركهم الخدمة — والتي ينص عليها المشرع — تختلف عن تلك العقوبات التي يجوز توقيعها على العاملين الموجودين بالخدمة . وذلك لأن العقوبات التي توقع على العامل الموجود بالخدمة — كالإنذار ، أو الوقف عن العمل ، أو الحرمان من العلاوة الدورية ، أو الفصل من الخدمة — غير متصور توقيعها على العامل بعد تركه الخدمة .

ولهذا ، فإن العقوبات التأديبية التي توقع على من ترك الخدمة ، تكون في الغالب غرامة مالية أو حرمانه من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

وفي هذا المقام ، يهمن أن نشير الى أن المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، قد نصت على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل ، لأي سبب من الأسباب ، من الاستمرار في ممتلكته تأديبيا ، إذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة ، إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته ، غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند انتهاء الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ الدخر ان وجد عند استحقاقها ،

وذلك في حدود الجزء للجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإداري على أمواله» (١) .

وعلى مثل هذه الأحكام ، نص المشرع أيضا في المادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام .

• ويلاحظ أن المشرع لم يكن ينص على هذه الأحكام . في النظام السابق لهؤلاء العاملين والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . ثنا لم يكن ينص على ذلك أيضا في نظامهم الأسبق الصادر بالتأريـر الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، وبالتالي فلم تكن تجوز مساعـة هؤلاء العاملين بالقطاع العام ، مساعـة تأديبية ، بعد انتهاء خدمتهم أيا كان سبب هذا الانتهاء . بل كان يحدث أن تقام الدعوى التأديبية وأثناء نظرها ، تنتهي خدمة العامل ببلوغ السن مثلا ، فلا تجد المحكمة

(١) وقد كانت المادة ٦٤ من نظامهم السابق ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، تنص على أن : « العقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة هي :

١ - غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تتجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر وقت وقوع المخالفة .

٢ - الحرمان من المعاش ، لمدة لا تزيد على ٣ أشهر .

٣ - الحرمان من المعاش ، فيما لا يجاوز الربع .

ويستوفى المبلغ المنصوص عليه في البندين (١ و ٢) بالخـصم من معاش العامل في حدود الربع شهريا أو المكافأة أو المال المخـر ان وجد أو بطريق الحجز الإداري » - وقد كتبت تنص على ذلك أيضا المادة ٦٧ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . وقيل ذلك كانت المادة ١٠٢ مكررا ثانيا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، تنص على أن العقوبات التأديبية التي يجـوز توقيعها على الموظف الذي ترك الخدمة ، لاى سبب كان ، هي :

« (أولا) الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

(ثانيا) الحرمان من المعاش كله أو بعضه ، من تاريخ الحكم .

(ثالثا) غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تتجاوز المرتب الإجمالي الذي كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة ، وتستوفى هذه الغرامة بالخـصم من معاشه أو مكافأته أو المال المخـر ان وجد ، أو بطريق الحجز الإداري على جميع أموال المحكوم عليه . »

التأديبية مناصا من الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية — وقد سبق أن انتقدنا ذلك وطالبنا بعلاج قصور التشريع في هذا الخصوص ، وبضرورة النص على أن انتهاء خدمة العامل في القطاع العام لا يمنع من جواز ملاحقته وتوقيع جزاء تأديبي عليه (١) .

وقد استجاب المشرع لهذه الدعوة ، لدى إصداره القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بتنظيم مجلس الدولة ، حيث نص في المادة ٢٠ من هذا القانون على أنه : « لا تتجوز إقامة الدعوى التأديبية على عاملين بعد انتهاء خدمتهم الا في الحالتين الآتيتين : —

١ — اذا كان قد بدىء في التحقيق أو المحاكمة : قبل انتهاء الخدمة .

٢ — اذا كانت المخالفة من المخالفات المسالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المسالية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة أو الوحدات التابعة لها ، وذلك لمدة خمس سنوات من تأويض انتهاء الخدمة ، ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل ذلك » . كما نص في المادة ٢١ على أن : « الجزاءات التي يجوز للمحسكوم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة هي : —

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تتجاوز الأجر الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر الذي وقعت فيه المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ٣ أشهر .

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع » .

وظاهر أن هذين النصين يسيريان على العاملين المدنيين بالدولة ، كما يسيريان أيضا على العاملين في القطاع العام وذلك على أساس أن

(١) راجع في هذا كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

وحدث هذا القطاع تتبع أساسا أحد الأشخاص الاعتبارية العامة
التي نصت عليها المادة العشرون من القانون المذكور .

وسنرى فيما بعد ، أن العقوبات الواردة بنص المادة ٢١ من
هذا القانون — والسابق بيانها — قد عدلت بالمادة ٨٨ من النظام
الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من النظام الحالى
للعاملين فى القطاع العام .

أما فيما يتعلق بالعاملين الذين تنظم شئونهم التأديبية ،
تشريعات خاصة ، فقد نص المشرع فى بعض هذه التشريعات ، على
العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل بعد انتهاء
خدمته .

وسنعرض تفصيلا لهذه العقوبات التأديبية ، بنوعها ، أى التى
توقع على العامل أثناء الخدمة ، أو بعد انتهائها — سواء بالنسبة
للعاملين المدنيين بالدولة ، أو بالقطاع العام ، أو العاملين ذوى النظم
التأديبية الخاصة وذلك لدى الحديث عن « قوائم العقوبات
التأديبية » وتطورها ، وفقا للتشريعات الواردة بها « فنحيل إليها .

الفصل الرابع

تقسيم العقوبات التأديبية بالنظر الى طبيعة الوظيفة ،
أو مستواها

أولا : العقوبات التأديبية ، في المجال المدني ، تختلف عنها في
المجال العسكري :

وذلك لأن الوظائف المدنية تختلف عن الوظائف العسكرية من حيث نظامها وكيانها ومتطلباتها ، وواجباتها ، وما يعتبر مساسا أو إخلالا بها . ولهذا فإن ما يصلح كجزاء في الوظيفة العسكرية ، قد لا يصلح في الوظائف المدنية ، والعكس صحيح . ولهذا نجد عقوبات تأديبية ، في المجال العسكري ، غير منصوص عليها في المجال المدني ، والعكس قائم أيضا .

ولذلك ، فإن نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين بالقطاع العام ، وغيرهما من الأنظمة المدنية ، لا تنصرف الى الوظائف العسكرية كوظائف القوات المسلحة والشرطة — التي ينظم شؤون العاملين فيها تشريعات خاصة بهم .

ثانيا : وحتى في مجال الخدمة المدنية ، لا ينطبق نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك نظام العاملين في القطاع العام ، على طوائف العاملين الذين تنظم شؤونهم الوظيفية والتأديبية تشريعات خاصة بهم . ومن ثم تطبق على كل طائفة منهم — الجزاءات الواردة في التشريع الخاص بها : كما هو الحال بالنسبة لأعضاء السلكين السياسى والقضلى ، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وأعضاء الهيئات القضائية .

وسنرى ذلك واضحا أيضا لدى التحديث عن « قوائم العقوبات التأديبية الأصلية » و « العقوبات التأديبية التبعية » .

ثالثا : قد تختلف الجزاءات التأديبية ، بحسب مستوى الوظيفة التي يشغلها العامل : ولهذا فإن المشرع قد نص في نظام العاملين المدنيين بالدولة — وكذلك في نظام العاملين في القطاع العام — على أنجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، وعلى جزاءات أخرى بالنسبة لمن يشغل هذه الوظائف •

رأى الفقه فيما يتعلق بتخصيص عقوبات تأديبية بالنسبة لبعض طوائف العاملين ولتساغلي الوظائف العليا ، تختلف عن العقوبات التي توقع على من لا يشغلون هذه الوظائف :

لقد اختلفت النسخة في هذا المسلك التشريعي ، ما بين مؤيد له ، أو معترض عليه •

وحجة المؤيدين هي أن المشرع يخص بعض طوائف من العاملين في مجال التأديب ، بأنظمة خاصة ، مراعاة منه لطبيعة نشاطها الذي يقتضى المعالجة بالنسبة اليهم سواء فيما يتعلق بطبيعة الجريمة التأديبية أو إجراءات العقاب عنها أو نوع الجزاء الذي يوقع عند ثبوت المخالفة (١) •

فالمشرع رأى ، وقدر أنه ليس ثمة ما يمنع العامل من أن يظل مكانه الذي كان يشغله قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه ، فبما شتر ذات العمل وفي مواجهة جمهور لم يتغير ، حالة كونه قد أُنذر أو حرم من علاوته أو أوقف عن العمل لمخالفة إدارية أو مالية ارتكبها وثبت إدانته فيها — إلا أن المشرع قدّر أيضا أن هذا الوضع قد لا يستقيم بالنسبة الى بعض الطوائف ممن تمنى المخالفة التأديبية هيئتهم الوظيفية بقدر أكبر وتتخذ ازاءهم شكلا آخر • فالمخالفات التي تصدر عن القاضي لا تتدرج في الأهمية هذا للتدرج الواسع الذي يعيغه النظام العام للعاملين ، وهو التدرج الذي استتبع تنوعا

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١١ ،

واسما في العقاب ، فما يصدر عنه اما أن يكون من الخطورة بحيث لا يحتمل معه بقاء القاضي في منصبه كحكم يتصرف في أموال الأفراد وحقوقهم وحررياتهم ، وعندئذ يجب انتهاء العلاقة الوظيفية للقائمه بينه وبين الدولة وذلك بفصله . واما أن المخالفة لا تبلغ هذه الدرجة من الجسامه ، وعندئذ يلام القاضي فحسب على ارتكابها . ولاشك أن اللوم الذي يوجه الى القاضي سوف يكون له من الأثر العقابي ما يفوق أثر أقصى العقوبات التي يعرفها نظام العاملين المدنيين بالدولة (١) .

ويعبر البعض عن ذات المعنى ، بقوله ، ان العقوبات الجائز توقيعها على شاغلي الدرجات العليا : قد روعي في تقريرها أن تكون من نوع خاص . ذلك أن هذه الدرجات انما تتقرر لوظائف رئاسية ورئيسية . وان توقيع الجزاءات المعتادة على شاغلي هذه الوظائف ، انما يصيب قدر هذه الوظائف أكثر مما يصيب قدر شاغليها — ولذلك روعي في اختيار العقوبات الجائز توقيعها عليهم ، أن تتلائم مع دقة هذه الوظائف ومكانتها . فالمخالفات التي يرتكبها شاغلو هذه الوظائف لا توزن بميزان الخطأ العادي ، وانما توزن بميزان الصلاحية وحده . فان كانت المخالفة التي ارتكبها العامل تؤثر في صلاحيته لوظيفته أحيل الى المعاش أو عزل من الوظيفة . وان لم تكن تؤثر في صلاحيته اكتفى بتوجيه اللوم اليه عما بدر منه (٢) .

أما المعارضون لهذا المسلك التشريعي — أي لتخصيص بعض العقوبات لكبار الموظفين — فان حججهم تخلص في الآتي :

١ — ان افراد امتيازات خاصة لكبار الموظفين يعني وضع قواعد تأديبية لمعوم الموظفين ، وقواعد أفضلية لشاغلي السلطة

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١٤ .

(٢) د. السيد ابراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ،

الرئاسية ، على الأغلب ، سواء من حيث عدد الجزاءات واصطلاحاتها ، أو أسلوب المحاكمة . وهو ما يؤدي الى تقنين ظاهرة التطبيقية في مجتمع الموظفين . يضاف الى ذلك ، أن افراد امتيازات لقلّة يعتبر عدوانا سافرا على المبادئ الديمقراطية ولاسيما مبدأ المساواة التامة أمام القانون (١) .

٢ - أن الجزاء شخصي النطق والإثر ، أي أن من يعاقب هو العنصر البشري من مرفق الوظيفة العامة ، وليس الوظيفة ذاتها . وبالتالي فإنه يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة المنصب ويزداد حرصا على وظيفته العليا . كما أن المخالفة هي مخالفة سواء ارتكبها موظف صغير أو موظف من شأغلى الوظائف العليا .

وان العدالة تقتضى ألا يكون المركز الوظيفي للشخص هو الذى يحدد الجزاء ، بل يجب أن يكون الجزاء أساسه نوع المخالفة ودرجة خطورتها (٢) .

ومن الجانب الآخر ، فقد انتقدت بعض الأحكام القضائية ، قلّة عدد الجزاءات التى يجوز توقيعها على شأغلى الوظائف العليا ، لأن هذا من شأنه أن يحد من قدرة السلطة التأديبية فى اختيار الجزاء المناسب .

وفى هذا تقول المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا : « أن هذه المحكمة ، وهى بصدد تقدير العقوبة ، تجد نفسها مقيدة بالجزاءات المحددة بالنسبة لشأغلى وظائف الادارة العليا... » والمنصوص عليها فى عجز المادة ٥٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة

(١) د. عبد القادر الفيضلى ، الجزاء التأديبي للموظف العام فى العراق ، ص ٢٢٣ .

(٢) المرجع السابق فى ذات الموضوع .

والصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ (١) ، وهي جزاءات محصورة ضيقة النطاق ، وتفتقد التدرج الذى يسمح بلفختيار الجزاء الوفاق المناسب للمخالفة حسب نوعها ووزنها وجسامتها : ذلك أن المحكمة اذا استبعدت عقوبتى العزل من الوظيفة أو الاحالة الى المعاش ، كى تفسح للعامل باب التوبة عسى أن يلتزم الجادة ولا يصيد عن السواء ، لا تجد أمامها من جزاء توقعه مهما بلغت جسامته المخالفة الا احدى اثنتين وهما عقوبتا التنبية أو اللوم ، وكلتاهما قد لا تفى بالردع والزجر الواجب تحقيقهما بمقتضى الجزاء كما هو الحال فى موضوع هذه الدعوى ، الأمر الذى لا تملك معه هذه المحكمة الا توقيع عقوبة اللوم ، وذلك على الرغم من عدم تناسب هذه العقوبة لجسامته المخالفتين الثابتين فى حق المتهم « م » .

(١) هذه المادة تقابلها المادة ٨٠ من النظام الحالى للمعالمين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من النظام الحالى للمعالمين فى القطاع العام .

(٢) المحكمة التأديبية للمعالمين من مستوى الإدارة العليا ، فى ادعوى رقم ٦ لسنة ١٤ ق ، بجلسة ١٧/١/١٩٧٢ م .

الباب الرابع

قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها وفقا للتشريعات
التي وزنت بها

(٥٣) تقسيم البحث : سنذكر في هذا المصوم ، الجزاءات
التي توقع على العاملين المدنين بالدولة ، والتطور التشريعي لهذه
الجزاءات ، وما يوقع منها على العامل أثناء خدمته ، وما يجوز توقيعه
منها بعد انتهاء خدمته — ونحدث بعد ذلك عن الجزاءات التي توقع
على العاملين في القطاع العام ، ثم عن الجزاءات الخاصة ببعض
طوائف العاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة • وتقتضى
جدراسة قوائم الجزاءات في بعض التشريعات المقارنة — وسنخصص
قصلا مستقلا لكل من هذه الأقسام ، على النحو التالي •

الفصل الأول

الجزاءات التأديبية ، بالقسبة للمعاملين المخنيين بالدولة

سنتحدث أولا عن الجزاءات التي كان يجوز توقيعها على هؤلاء
العاملين طبقا لنظمهم السابقة على نظامهم الحالي الصادر بالقانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ثم نتحدث عن الجزاءات التي توقع عليهم ~~وغيره~~
لهذا النظام الحالي وسنتناول ذلك في مبحثين ، على الوجه الآتي :

المبحث الأول

الجزاءات التأديبية التي كانت توقع على المعاملين
المخنيين بالدولة ، وفقا لتشريعات السابقة على
نظامهم الحالي

أولا : العقوبات التأديبية التي كانت توقع على موظفي الدولة ،
وفقا للأوامر العرفية السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في
شأن هؤلاء الموظفين :

لقد نصت المادة الأولى من الأمر العالي الصادر في ٢٣ مارس
سنة ١٩٥١ على أن العقوبات التأديبية التي يجوز الحكم بها على
الموظفين والمستخدمين في المصالح الحكومية ، هي : أولا : الإنذار
ثانيا : قطع المأهية لمدة لا تتجاوز شهرا ولحدا ، ثالثا : التوقيف مع
الحرمان من المأهية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، رابعا : التنزيل من
الوظيفة أو الدرجة أو تنقيص المأهية مع ابقاء الوظيفة أو الدرجة ،
خامسا : الرفت بدون الحرمان من المعاش أو المكافأة (١) .

وظاهر أن المشرع لم ينص على عقوبات تأديبية يجوز توقيعها
على الموظف الذي انتهت خدمته . وبالتالي فلم يكن يجوز ، في ظل

(١) ج. في ١٩٤٩/٦/٥ ، مجموعة فتاوى قسم الرأي في السنوات
الثلاثة الأولى ، ص ٦٦ ب ٤٠ .

هذه التشريعات ، ملاحقة الموظف بعد انتهاء الخدمة ، بأى جزء تأديبي ، لأن المقرر — كما عرفنا — أن الأصل في الجزاء التأديبي : أنه لا يقع الا على موظف ، ومن ثم فلا يلحق الشخص الذى انحسرت عنه صفة الوظيفة ، الا بمقتضى نص خاص يقضى بذلك ، وهو ما لم يكن موجودا في التشريعات سالفه الذكر .

ثانيا : العقوبات التى كانت توقع عليهم وفقا للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظم موظفى الدولة :

لقد كان هذا القانون يفرق بين الموظفين بصفة عامة وبين المستخدمين الخارجين عن الهيئة .

ومن جهة أخرى ، فقد كان يفرق أيضا بين الموظفين المعيّنين على وظائف دائمة ، والموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة .

وستتحدث عن العقوبات التى كان يجوز توقيعها على كل منهم ، وذلك على الوجه الآتى :

العقوبات التى كانت توقع على الموظفين المعيّنين على وظائف دائمة (١) :

لقد كانت المادة ٨٤ من القانون سالف الذكر معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — تنص على أن : « الجزاءات التى يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين عن المخالفات المالية والإدارية هي :

١ — الإنذار .

(١) وهذه العقوبات كانت تسرى على هؤلاء الموظفين ، كما كانت تسرى أيضا على الموظفين المؤقتين الشاغلين وظائف دائمة ، وذلك طبقا لنص المادة ٢٦ من القانون المذكور .

أما الموظفون المعيّنون على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة ، فلحكام توظيفهم وتأديبهم ونصلمهم كانت وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/٢٥ استنادا الى المادة ٢٦ من القانون سالف الذكر .

(م ٩ — عقوبات تأديبية)

- ٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين •
- ٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر •
- ٤ — الحرمان من العلاوة •
- ٥ — الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر •
- ٦ — خفض المرتب •
- ٧ — خفض الدرجة •
- ٨ — خفض المرتب والدرجة •

٩ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة
أو مع الحرمان من كلٍّ أو بعض المعاش أو المكافأة •

وهذه العقوبات كانت توقع على جميع الموظفين المشار إليهم ،
فيما عدا وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين ومن في مرتبتهم أو في
مرتبة أكبر •

**المقولات التي كانت توقع على وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين
ومن في مرتبتهم أو في مرتبة أعلى ، هي :**

- ١ — اللوم •
- ٢ — الإحالة إلى المعاش •
- ٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش
أو المكافأة ، وذلك طبقاً للمادتين ٩٧ و ١٠١ من القانون المذكور المعدل
بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ •
- بالنسبة للمستخدمين الخارجين عن الهيئة (١) : كانت المادة ١٢٨
من القانون المذكور ، تنص على أن العقوبات التأديبية التي توقع
عليهم هي :

(١) وفيما يتعلق بعمال اليومية ، مكنت توقع عليهم العقوبات
المنصوص عليها في كل من: العمال الذي كل يحكم شئونهم •

- ١ — الإنذار •
- ٢ — خصم المرتب لمدة لا تتجاوز ١٥ يوما •
- ٣ — تأجيل العلاوة أو الحرمان منها •
- ٤ — خفض المرتب •
- ٥ — خفض الدرجة •
- ٦ — خفض الدرجة والمرتب •
- ٧ — الفصل •

ويلاحظ أن القانون المشار إليه لم يكن ينص — قبل تعديله
بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — على أية جزاءات يجوز توقيعها على
الموظف بعد نكره الخدمة • وبالتالي فلم يكن من الجائز مساطة
الموظف تأديبيا بعد انتهاء خدمته ، وذلك للأسباب التي سبق ذكرها ،
والتي سنصلها فيما بعد •

ولكن هذا الأمر قد تغير ، بعد العمل بالمرسوم بقانون رقم ١٣٢
لسنة ١٩٥٢ ، ومن بعده القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الذي عدل القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو ما سنوضحه حالا على النحو التالي :

**ثالثا — العقوبات التأديبية التي كانت توقع ، وفقا للمرسوم بقانون
رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بقضاء مجلس تأديبي لحكمة الموظفين المستولين
عن المخالفات المالية •**

لقد نصت المادة الأولى من هذا المرسوم بقانون ، على أن :
« ينشأ مجلس تأديبي لحكمة الموظفين المستولين عن المخالفات المالية
يسمى « المجلس التأديبي للمخالفات المالية » • ونصت المادة
الثانية على كيفية تشكيل هذا المجلس •

ونصت المادة الخامسة على أن : « العقوبات التي يجوز
للمجلس توقيعها هي : —

أولا : الإنذار •

- ثانيا : الحرمان من المرتب مدة لا تزيد على شهر •
- ثالثا : الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تزيد على ثلاثة شهور •
- رابعا : خفض المرتب •
- خامسا : خفض الدرجة •
- سادسا : خفض المرتب والدرجة •
- سابعا : العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة •
- ثامنا : العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » •

ونصت المادة ٢٠ على أن : « تسقط الدعوى التأديبية • بمضى خمس سنوات من تاريخ وقوع المخالفة • وتنقطع هذه المدة ، بإجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء •

وإذا تعدد المتهمون ، فإن انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة » •

ونصت المادة ٣١ على أن : « تجوز اقامة الدعوى التأديبية على الموظف الذى يكون قد ترك الخدمة لأى سبب كان • وفى هذه الحالة يجوز الحكم عليه بلحدى العقوبات الآتية : —

- أولا — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر •
- ثانيا — الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم •
- ثالثا — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوزا المرتب

الاجمالى انذى كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة . وتستوفى هذه الغرامة بالخصم من معاشه أو مكافأته أن وجد أو بطريق الحجز الادارى على جميع أموال المحكوم عليه « (١) » .

رابعاً : إلغاء المرسوم بقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٢ . سالف الذكر
وتمثيل احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . بنظام موظفى الدولة :

لقد صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة وبهنا هنا ، فيما أورده من أحكام ، النصوص التالية :

١ - لقد نصت المادة الثالثة على أن : « يلغى المرسوم بقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبى لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفات المالية ، وكذلك يلغى كل حكم يخلف أحكام هذا القانون » ، وبذلك ألغيت تلك العقوبات التى كان ينص عليها المرسوم بقانون سالف الذكر وأضحت العقوبات التأديبية التى كان يجوز توقيعها آنذاك هى العقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة الذى كان ساريا حينذاك .

٢ - عدل نص المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، صارت تنص صراحة على أن الجزاءات المنصوص عليها فيها ، توقع عن المخالفات سواء كانت مالية أو ادارية . وقد حرص المشرع على ايراد هذا التعديل ، بعد إلغاء المرسوم بقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٢ الذى كان ينص على عقوبات تأديبية خاصة بالمخالفات المالية وحدها

٣ - أضاف المادة ١٠٢ مكرراً الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، ونص فيها على أن : « لا تسقط الدعوى التأديبية

(١) يعتبر هذا أول نص يقضى بجواز ملاحقة العامل بالمسئولية التأديبية ، بعد تركه الخدمة . وإن كانت هذه المسئولية مقصورة على المخالفات المالية دون غيرها . وبالتالي فلا تشمل المخالفات الادارية .

بالنسبة الى الموظفين طول مدة وجودهم في الخدمة وتسقط بمضى خمس سنوات من تاريخ تركهم الخدمة لأي سبب كان .

وتنقطع هذه المدة بإجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء .

وإذا تعذر التمهون ، فإن انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقي ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للعدة » .

٤ - أضاف أيضا المادة ١٠٣ مكررا (ثانيا) ونص فيها على أن : « تجوز اقامة الدعوى التأديبية عن المخالفات المسالية والادارية x على الموظف الذي يكون قد ترك الخدمة لأي سبب كان ، وفي هذه الحالة يجوز الحكم عليه بالحدى العقوبات الآتية : -

أولا : الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

ثانيا : الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم .

ثالثا : غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز المرتب الاجمالي الذي كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة . وتستوفى هذه الغرامة بالخضم من معاشه أو مكافأته أو المسال الدخر ان وجد ذلك أو بطريق الحجز الاداري على جميع أموال المحكوم عليه « (١) .

(١) وقد سبق ان أوضحنا ان هذه الأحكام قد استحدثها المشرع أيضا - أول مرة - في المادة ٢١ من المرسوم ١٢٢ لسنة ١٩٥٢ آنف الذكر ، وأن هذه الأحكام كانت تنصرف الى المساطة عن المخالفات المسالية وحدها دون المخالفة الادارية .

وقد ألغى المشرع هذا المرسوم بقتون بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

ولذلك - وحرصا من المشرع على الاحتفاظ بهذه الأحكام - فقد أضاف المادة ١٠٢ مكررا (ثانيا) التي أوردنا نصها في المتن ، الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وحرص المشرع على أن يعم حكمها على جميع المخالفات أيا كان نوعها أي سواء كانت مالية أو ادارية ، وتمس المشرع على ذلك صراحة في هذه المادة .

خامسا : صدر بعد ذلك ، القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية ، والمحاكم التأديبية ، ونصت المادة ٣١ من هذا القانون على أن : « يكون للمحاكم التأديبية ، بالنسبة الى الموظفين من الدرجة الثانية فما دونها ، توقيع الجزاءات الآتية : —

١ — الإنذار •

٢ — انقاص من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين •

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر •

٤ — الحرمان من العلاوة •

٥ — الوقف عن العمل بدون مرتب ، مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •

٦ — خفض المرتب •

٧ — خفض الدرجة •

٨ — خفض المرتب والدرجة •

٩ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة :

أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » •

واستطردت المادة المذكورة فقالت : « أما بالنسبة للموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ، فللمحكمة أن توقع الجزاءات الآتية : —

١ — اللوم •

٢ — الاحالة الى المعاش •

٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش

أو المكافأة » •

وظاهر أن العقوبات التي نص عليها هذا القانون — بالنسبة للموظفين الذين ليسوا من الدرجة الأولى وما فوقها — هي ذات العقوبات التي سبق أن نص عليها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ •

أيضا يتعلق بالموظفين الذين ليسوا وكلاء وزارة أو وكلاء مساعدين أو من في مرتبتهم أو في مرتبة أعلى .

كما أن العقوبات التي نص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، والتي تطبق على الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ، هي ذات العقوبات التي سبق أيضا أن نص عليها القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنسبة لوكلاء الوزارة والوكلاء المساعدين ومن في مرتبتهم أو في مرتبة أعلى .

ومادام أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قد جاء تاليا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فإنه ينسخ هذا القانون فيما تعارض مع أحكامه ومن ثم فإن عقوبات اللوم ، والاحالة الى المعاش ، والعزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة - هذه العقوبات صارت توقع آنذاك على الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ، فحين أنها لم تكن توقع من قبل الا على وكلاء الوزارة أو الوكلاء المساعدين ومن في مرتبتهم أو في مرتبة أعلى (١) .

سائسا : بعد ذلك صدر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (٢) :

ونص في مادته ٦١ على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ - الإنذار .

٢ - الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة . ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

(١) وسنرى فيما بعد أن العقوبات التي نص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، قد نسخت بالتشريعات اللاحقة عليه والتي سنوضحها فيما يلي .

(٢) وقد ألغى هذا القانون ، القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة : سالف الفكر ، وحل محله .

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة .

٥ — الوقف عن العمل بغير مرتب أو بمرتب مخفض لمدة

لا تتجاوز ستة أشهر .

٦ — الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة

أو الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع » .

واستطردت المسادة المذكورة فقالت : « أما بالنسبة لشاغلي

الدرجات من الثالثة فما فوقها ، فلا توقع عليهم الا العقوبات

الآتية : —

١ — التوم .

٢ — الاحالة الى المعاش .

٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة .

وذلك في حدود الربع » .

ونصت المادة ٢/٦٧ من القانون المذكور : على العقوبات التي

يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، وهي دأبقاً لهذه المادة .

١ — « خصم مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً ، ولا يجاوز

المرتب الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر وقت وقوع

المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ٣ أشهر .

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — ويستوفي

المبلغ المنصوص عليه في البندين ١ و ٢ بالخصم من معاش العامل

في حدود الربع شهرياً ، أو مكافأته أو المال المدخر ان وجد : أو

بطريق الحجز الاداري » .

ويلاحظ في هذا الخصوص :

١ — ان هذا القانون ، ألغى التفرقة — التي كانت قائمة في ظل القانون المضى رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — بين الموظف والمستخدم الخارج عن الهيئة والمعامل ، وأطلق عليهم جميعا اسم « العمال » المدنيين بالدولة » وأخضعهم لأحكامه ، وذلك طبقا للمادتين الأولى والثانية من مواد اصداره .

٢ — نص المشرع على عقوبات تأديبية بالنسبة للعمال من أدنى الدرجات حتى الدرجة الرابعة . ونص على عقوبات أخرى ، بالنسبة لشاغلي الدرجات من الثالثة فما فوقها ، وذلك طبقا للمادة ٦١ سابقة الذكر . ويعتبر هذا النص ناسخا لما تعارض معه من أحكام القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکم التأديبية .

ومن ثم فان المحاكم التأديبية كانت تلتزم بتطبيق نص المادة ٦١ المشار اليها وتهدد ما تعارض معها في القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٨ .

٣ — خففت هذا القانون من بعض العقوبات وألغى بعضها : فنص على عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر . بعد أن كانت هذه المدة يجوز أن تصل إلى ستة أشهر طبقا للقانونين رقمي ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، و ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليهما . كما أنه لم ينص على عقوبات خفض المرتب ، وخفض الدرجة ، وخفض المرتب والدرجة ، وبالتالي تعتبر هذه العقوبات بالنسبة للعمال المدنيين بالدولة — منسوخة من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر (١) . كما أنه نص على أن عقوبة الحرمان من المرتب أو المعاش أو المكافأة المصاحبة لعقوبة العزل من الوظيفة ، لا يجوز أن تتجاوز الربع ، بعد ان كانت في ظل القانونين المشار اليهما يجوز أن تكون شاملة كلاً المعاش أو المكافأة .

(١) أ.ع في ١٥/٥/١٩٦٥ ، س ١٠ ص ١٣٦٢ .

أ.ع في ١٨/٢/١٩٦٥ ، س ١١ ص ١٧١ .

وفىما يتعلق بالعقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، خفف المشرع فى هذا القانون « عقوبة انحرمان من المعاش » فنص على أنها لا تزيد عن مدة ثلاثة أشهر • فى حين أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة — ومن قبله المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ — كانا يجيزان الحرمان من المعاش كله كما سلف بيانه •

**سليما : صدر بعد ذلك ، القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين
الذين بالدولة (١) :**

ونصت المادة ٥٧ من هذا القانون ، على أن : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين ، هى :

١ — الانذار •

٢ — النقصم من الأجر لمدة لا تتجاوز تسعين فى السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز النقصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً •

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر •

٤ — الحرمان من العلاوة •

٥ — الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر •

٦ — الفصل من الخدمة » •

ونصت المادة المذكورة أيضاً بقولها : « أما بالنسبة لشاغلى وظائف الادارة العليا والفئة الوظيفية التى يبدأ مروطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية :

(١) هذا القانون الذى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالت البيان ، وحل محله •

١ — التنبيه •

٢ — اللوم •

٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ،
وذلك في حدود الربع •

٤ — الاحالة الى المعاش « •

كما نصت المادة ٢/٦٤ من هذا القانون على أن : « العقوبات
التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة هي :

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالي
الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر وقت وقوع المخالفة •

٢ — الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد عن ٣ أشهر •

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — ويستوفى
المبلغ المنصوص عليه في البندين (١ و ٢) بالخصم من معاش العامل
في حدود الربع شهريا أو المكافأة أو المال المدخر ان وجد أو بطريق
الحجز الاداري » •

ويلاحظ بالنسبة لهذا القانون ما يأتي :

١ — يتفق مع القانون السابق رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (المغي) •
بالنسبة للعقوبات التأديبية : في كثير منها ، ويختلف عنه في الآتي : —

(أ) انه جعل عقوبة « الوقف عن العمل » مع صرف نصف الأجر
عن مدة الوقت • في حين أن القانون السابق (رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤)
كان يجعل هذه العقوبة بغير مرتب بصفة مطلقة ، أو بمرتب مخفض •
وقد يصل هذا الخفض الى ما دون النصف •

(ب) فيما يتعلق بعقوبة « الفصل من الخدمة » لم ينص هذا
القانون ، على جواز أن تكون هذه العقوبة مع الحرمان من المعاش

أو المكافأة في حدود الربع كما كان منصوصا عليه في القانون السابق رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ : وفي القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ • وبالتالي فلا يجوز أن تكون هذه العقوبة مع الحرمان من شيء من المكائش أو المكافأة •

(ج) استحدث هذا القانون عقوبة « التنبيه » ونص أيضا على عقوبة « اللوم » ولم تكن عقوبة « التنبيه » واردة في لقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ولا في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ •

٢ — ان هذا القانون قد ألغى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وحل محله ، كما سبق البيان • ومن ناحية أخرى فإنه يعتبر نامضا لما تعارض معه من أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية مالف الذكر •

لبنان : صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بإعادة تنظيم مجلس الدولة ، والذي امداد تنظيم المحاكم التأديبية — هل هي تلك في قلمية الجزاءات التي كانت توقع على الملأين المنأين بالقولة ؟

١ — لقد صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة : ونص في المادة الثالثة منه على أن المحاكم التأديبية تدخل في القسم القضائي بهذا المجلس ، وأعاد تنظيم وتشكيل واختصاص هذه المحاكم واجراءاتها : واستبعد من تشكيلها العنصر الاداري وجعل جميع أعضائها من المستشارين والمستشارين المساعدين والنواب بمجلس الدولة •

٢ — نص قانون مجلس الدولة في المادة الأولى من مواد اصداره ، على أن « تلغى جميع الأحكام المخالفة له » — ومن ثم تعتبر ملغاة الأحكام الواردة في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، وذلك فيما تعارض منها مع أحكام القانون المذكور • ومن ثم تعتبر منسوخة ، الجزاءات

المنصوص عليها في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه بالنسبة لهؤلاء العاملين ولا يجوز توقيعها عليهم^(١) .

٣ — نص قانون مجلس الدولة — المشار اليه — في المادة ١٩ منه على أن : « توقع المحاكم التأديبية ، الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم » (٢) .

ومؤدى هذا النص ، أن الجزاءات التأديبية الواردة في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ظلت قائمة نافذة ، دون أن يصحها قانون مجلس الدولة المشار اليه — وذلك الى أن صدر نظامهم الحالي بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذي سستحدث عنه فيما بعد .

٤ — نصت المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة ، على الجزاءات التأديبية التي يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة .

ويلاحظ : أن المشرع قد ردد في هذه المادة ، ذات الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — ونرى أنه لم يكن ثمة مقتضى لاعادة النص على هذه الجزاءات بالنسبة لهؤلاء العاملين مادام أن المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة سبق أن نصت كما رأينا على أن توقع هذه المحاكم الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم .

(١) وبمقتضى هذا فقد سبق أن رأينا أن تلك الجزاءات الواردة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، قد نسخ منها ما تعارض مع نصوص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق لهؤلاء العاملين ، ثم ما تعارض منها أيضا مع القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم السابق .

(٢) وأضلت هذه المادة في فقرتها الثانية ، النص على جزاءات خاصة — لا تتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام — وإنما تتعلق بالعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية ، والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح .

٥ — صفوة القول فيما تقدم : أن قانون مجلس الدولة سالف الذكر : لم يغير في قائمة الجزاءات التي كانت توقع على العاملين المدنيين بالدولة طبقا لنظامهم الذي كان ساريا آنذاك والصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ •

المبحث الثاني

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين المدنيين بالدولة ، وفقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

٥٤ — بيان ذلك :

لقد نصت المادة ٨٠ من هذا القانون على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الانذار •

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر •
٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية •

٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر •

٦ — تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين •

٧ — خفض الأجر في حدود علاوة •

٨ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة •

٩ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية •

١٠ — الاحالة الى المعاش •

١١ — الفصل من الخدمة •

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم
الا الجزاءات التالية : —

- ١ — التنبيه •
- ٢ — اللوم •
- ٣ — الاحالة الى المعاش •
- ٤ — الفصل من الخدمة •

ونصت المادة ٨٨ من هذا القانون على أنه : « لا يمنع انتهاء
خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته
تأديبيا ، اذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته •

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق
الفرزاة العامة ، اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء في
التحقيق قبل انتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ
انتهائها •

**ويجوز ان يوقع على من انتهت لخدمته ، غرامة لا تقل عن خمسمئة
جنيهات ، ولا تجاوز الاجر الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر
عند انتهاء الخدمة •**

واستثناء من حكم المادة ٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي
رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تستوفى الغرامة من تعويض
الدفعة الواحدة أو المبلغ المخفر ان وجد عند استحقاقها وذلك في
حدود الجزء الجائز الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الادارى على
أمواله •

ملاحظات في هذا الشأن :

١ — ان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام العالي للعاملين
المدنيين بالدولة ، سالف الذكر — وما ورد به من جزاءات تأديبية ،

سواء ما تعلق منها بالعاملين الموجودين بالخدمة لدى توقيع الجزاء ، أو بالعاملين غير الموجودين بالخدمة عند صدور الجزاء — هو وحده الواجب التطبيق بالنسبة لهؤلاء العاملين جميعاً ، ويستوى في هذا أن يوقع الجزاء من النجعة الإدارية أو من المحكمة التأديبية . وذلك لأن هذا القانون ، قد نص في المادة الثانية من مواد اصداره على إلغاء القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين . كما نص في هذه المادة أيضاً على إلغاء كل نص يخالف أحكامه .

ومن ثم يعتبر ملفياً ، نص المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة ، فيما نصت عليه هذه المادة من جزاءات تأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وهي الجزاءات الخاصة بمن ترك الخدمة منهم^(١) .

٢ — أعاد هذا القانون الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — النص على الجزاءات الآتية : « خفض الأجر في حدود علاوة — الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة — الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية » .

ويلاحظ أن هذه الجزاءات كان منصوصاً عليها في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة^(٢) . ثم حذفت في القانونين رقمي ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، بالنظام السابق والأسبق للعاملين المدنيين بالدولة . ثم أعاد المشرع النص عليها في النظام الحالي — كما سلف ذكره .

(١) وقد سبق أن رأينا أن قانون مجلس الدولة المشار اليه ، قد ألغى بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، ما تعارض معه من الجزاءات التأديبية التي كان ينص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحكمة التأديبية .

(٢) كانت المادة ٨٤ من هذا القانون تنص على الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين ومن بينها :

« خفض الرتب » « خفض الدرجة » « خفض الرتب والدرجة » .

(٣ — عقوبات تأديبية)

٣ — نص القانون الجديد على عقوبة « تأجيل الترقية » عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين . ولم تكن موجودة في القوانين السابقة .

٤ — خفف القانون الجديد من العقوبة الخاصة بالملأوة الدورية حيث نص على « الحرمان من نصف الملأوة الدورية » في حين أن القانون السابق كان ينص على الحرمان من الملأوة « كلها » .

٥ — نص القانون الجديد أيضا على عقوبة « الاحالة الى المعاش » بالنسبة لجميع العاملين أيا كان مستواهم ، ولم تكن هذه العقوبة منصوصا عليها في القانون القديم الا بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف للإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها .

٦ — نص القانون الجديد على عقوبتي « الاحالة الى المعاش » و « الفصل من الخدمة » دون أن يقرن أيا منهما بالحرمان من المعاش أو المكافأة كلياً أو جزئياً . وذلك لصالح الموظف . وهذا على خلاف القانون القديم الذي كان يقرن عقوبة « العزل من الوظيفة » بالحرمان من المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

٧ — خفف القانون الجديد أيضا بالنسبة للعقوبات التي يجوز توقيعها على العاملين بعد تركهم الخدمة : فقد اكتفى بالنص على عقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تتجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند انتهاء الخدمة . ولم ينص على غيرها . في حين أن القانون القديم رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لمؤلاء العاملين — وكذلك القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن مجلس الدولة — كانا ينصان على هذه العقوبة باعتبارها أدنى العقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، كما كانا ينصان

أيضا على عقوبتين أخريين ، هما : « الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد عن ٣ أشهر » و « الحرمان من المعاش خيما لا يجاوزا الربيع » وتعتبر ملغاة ، هاتان العقوبتان ، لما سلك بيانه • ومن ثم فلا يجوز أن توقع على هؤلاء الماملين ، الا العقوبة المنصوص عليها في القانون الجديد ، وهي عقوبة الغرامة •

الفصل الثاني

الجزاءات التأديبية بالنسبة للعاملين في القطاع العام

سنستحدث أولا عن الجزاءات التي كانت توقع عليهم ، طبقا لنظمهم السابقة على نظامهم الحالي . ثم نوضح الجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم حاليا وفقا لهذا النظام الجديد — وسنمفصل ذلك في بحثين ، على النحو التالي .

المبحث الأول

الجزاءات التأديبية التي كان يجوز توقيعها على العاملين في القطاع العام ، قبل الممثل بنظمهم الحالي

أولا : وفقا لقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون التسيبة الإدارية والمحكمات التأديبية ، على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة:

لقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه : —
« مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسرى أحكام المواد من ٣ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، على : —

١ — موظفي المؤسسات والهيئات العامة . ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار إليها من تطبيق أحكام هذا القانون .

٢ — موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدتها قرار من رئيس الجمهورية

٣ — موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات

والهيئات العامة ، بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح » .

ونصت المادة الثالثة من القانون المذكور ، على أنه : « مع مراعاة أحكام المواد التالية ، تسرى على موظفي المؤسسات والشركات المنصوص عليها في المادة (١) أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه » .

وقد ميز المشرع في هذا القانون ، بين موظفي المؤسسات والهيئات العامة ، وبين موظفي الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون على النحو التالي : —

١ — بالنسبة لموظفي المؤسسات والهيئات العامة ، نص القانون المذكور في مادته الرابعة على أنه « تسرى الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الثانية فما دونها — فيما يتعلق بتشكيل المحكمة التأديبية ، والجزاءات^(١) التي توقعهما — على موظفي المؤسسات والهيئات العامة ، الذين لا تتجاوز مرتباتهم ثمانين جنيها .

أما من تتجاوز مرتباتهم القدر المذكور ، فتسرى بالنسبة اليهم

(١) وهذه الجزاءات ، كما سبق البيان — ونطبقا للمادة ٢١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحكمات التأديبية المشار اليه — هي : « ١ — الاتذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة اشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة .

٥ — الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر .

٦ — خفض المرتب .

٧ — خفض الدرجة .

٨ — خفض المرتب والدرجة .

٩ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ، أو مع

الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

في هذا الشأن ، الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الأولى نما
توقيعها « (١) »

٢ - بالنسبة لموظفي الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ،
المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القانون ، نصت المادة
الخامسة منه على أن يكون تشكيل المحكمة التأديبية التي تختص
بمحاكمتهم ، على الوجه الآتي : -

— مستشار أو مستشار مساعد من مجلس الدولة ... رئيسا
— نائب من مجلس الدولة
— موظف من ديوان المحاسبة لا تقل درجته عن { عضوين
الدرجة الثانية

ونصت المادة السادسة من القانون المذكور ، على أن « الجزاءات
التي يجوز للمحاكم التأديبية المنصوص عليها في المادة السابقة ،
توقيعها ، هي :

- ١ - الإنذار .
- ٢ - الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز شهرين .
- ٣ - خفض المرتب .
- ٤ - تنزيل الوظيفة .
- ٥ - العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ،
أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .

(١) والجزاءات التي كتبت توقع على هؤلاء — طبقا للمادة ٣١ من
القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سلف الذكر — هي : ١ - اللوم .
٢ - الإحالة إلى المعاش .
٣ - العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش
أو المكافأة .

ثانيا : صدر بعد ذلك ، للقرار الجمهورى رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ ،
نظام موظفى وعمال المؤسسات العامة .

ونصت المادة ٤١ من هذا القرار على أن الجزاءات التى يجوز
توقيعها على هؤلاء الموظفين : هى : —

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — الوقف عن العمل بدون مرتب .

٤ — الحرمان من العازات والترقى أو تأجيل العازات
والترقى .

٥ — الفصل من الخدمة ، مع صرف المكافأة كلها أو بعضها ،
أو الحرمان منها .

ثالثا — الجزاءات التأديبية التى كانت توقع وفقا للقرار
الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين
بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والتى سرت أيضا على العاملين
بالمؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ (١) .

١ — لقد نصت المادة ٥٤ من قرار رئيس الجمهورية رقم
٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة
للمؤسسات العامة على أن : « الجزاءات التى يجوز توقيعها على
العاملين هى : —

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — الوقف عن العمل بدون مرتب .

(١) وقد أتى هذان القراران الجمهوريان ، بعد ذلك بنظام العاملين
في القطاع العام الذى صدر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦
وسنوضح ذلك فيما يلى .

٤ — الحرمان من العلاوات والترقى أو تأجيل العلاوات
والترقى .

٥ — الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة كلها » .

ونصت المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار نظام العاملين في المؤسسات العامة ، على أن تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في المؤسسات العامة .

رابعا : الجزاءات التأديبية التي كانت توقع ، طبقا لنظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ :

١ — لقد نص هذا القرار الجمهوري ، في المادة الأولى من مواد الاسدار ، على أن « تسرى أحكام النظام المرفق ، على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ١٠٠٠٠ — ونص في المادة الثانية من مواد الاسدار أيضا على أن : « تلغى قرارات رئيس الجمهورية أرقام ٣١٤٦ لسنة ١٩٦٢ و ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ و ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣^(١) والقرارات المعدلة لها . كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القرار » .

٢ — نصت المادة ٥٩ من نظام العاملين في القطاع العام — المشار اليه على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .

(١) هذا القرار خاص بمرين أحكام القرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة .

- ٣ — الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .
- ٤ — الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ٥ — خفض المرتب .
- ٦ — خفض الفئة .
- ٧ — خفض المرتب والفئة معا .
- ٨ — انفصل من الخدمة » .

ومفاد هذا النص أن العقوبات التأديبية : الواردة بنظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ظلت قائمة ، حتى في ظل قانون مجلس الدولة سالف الذكر^(١) — وذلك الى أن صدر نظامهم الحالي بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والذي سنفصل الحديث عنه فيما بعد .

٣ — فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على المائل بعد تركه الخدمة :

لقد سبق أن أشرنا الى أن المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة سالفة الذكر ، قد نصت على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة ، هي : —

- ١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تتجاوز الأجر الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر الذي وقعت فيه المخالفة .
- ٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ٣ أشهر .

(١) وان كان هذا القانون الأخير قد استحدث عقوبات تأديبية بالنسبة لمن ترك الخدمة من هؤلاء العاملين . وهو ما سنتحدث عنه حالاً في اللتن .

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — وفي جميع الأحوال يجوز للمحكمة التأديبية ، في أى مرحلة من مراحل التحقيق أو الدعوى ، وقف صرف جزء من المعاش أو المكافأة بما لا يجاوز الربع الى حين انتهاء المحاكمة — ويستوفى المبلغ المنصوص عليه في انبندين ١ و ٢ بالخصم من المعاش في حدود الربع شهريا أو من المكافأة أو المسال المدخر ان وجد أو بطريق الحجز الادارى .

كما أوضحنا ، قريبا أسلفنا ، أن المشرع قد ردد في هذه المادة ، ذات الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الذي كان معمولا به حينذاك وبالتالي ، فإن هذه المادة لم تأت بجديد ، في هذا الخصوص ، بالنسبة لهؤلاء العاملين .

أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فيهمنا أن نلمح الى أن المبادئ والجزاءات التي نصت عليها تلك المادة ، تعتبر مستحدثة بالنسبة لهؤلاء العاملين : ذلك أن نظمهم السابقة ، وحتى نظمهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، لم تكن تنص على ذلك وبالتالي فلم يكن يجوز ، قبل العمل بقانون مجلس الدولة ، آنف الذكر ، ملاحقة العامل في القطاع العام ، بأى اجراء تأديبي ، بعد انتهاء الخدمة ، أيا كان سبب هذا الانتهاء — بل كان يحدث أن تقام الدعوى التأديبية فعلا أمام المحكمة التأديبية المختصة ضد العامل في القطاع العام ، ثم تنتهي خدمته لبلوغه السن مثلا أثناء المحاكمة فلا تملك المحكمة الا أن تقضى بانقضاء الدعوى لانتهاء خدمة العامل المطلوب محاكمته ، وذلك على أساس أن الأصل أن المساءلة التأديبية انما توجه الى موظف : وأنه — بحسب هذا الأصل — لا تجوز مساءلة الموظف تأديبيا عن أفعال ارتكبها قبل التحاقه بالوظيفة ، كما لا تجوز مساعلته أيضا مساءلة تأديبية بعد أن تنحصر عنه صفة الموظف أى

بعد أن تنتهي خدمته ولو عن أعمال ارتكبها وهو بالوظيفة ، وذلك ما لم ينص المشرع ينص خاص على جواز مساعلته بعد تركه الخدمة »

خامسا : الجزاءات التأديبية ، التي كانت توقع على العاملين بالقطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ :

١ — نصت المادة الثانية من مواد اصدار القانون المذكور على أن : « يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القانون »

ومقتضى هذا ، أن توقع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الجديد ، دون غيره من النصوص التي تخالفه أو تتعارض معه . ومن بينها النصوص الواردة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ، وذلك فيما تعارض من هذه النصوص مع نصوص القانون الجديد .

وبالتالى ، فلم يكن يجوز أن توقع على العاملين بالقطاع العام ، الا الجزاءات المنصوص عليها في نظامهم المشار اليه والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

٢ — لقد نصت المادة ٤٨ من هذا النظام ، على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .

٣ — الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز

سبعة أشهر .

- ٤ — الحرمان من انعازة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •
- ٥ — خفض المرتب •
- ٦ — خفض الوظيفة •
- ٧ — خفض المرتب والوظيفة معا •
- ٨ — الفصل من الخدمة •

سائسا : صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ومضى اثره فيها يتعلق بقائمة العقوبات التأديبية التي كتبت توقع على العاملين بالقطاع العام :

- ١ — لقد سبق أن رأينا أن هذا القانون قد نص في مادته الثالثة ، على أن « المحاكم التأديبية » تدخل في القسم القضائي لمجلس الدولة ، وأعاد تنظيم وتشكيل واختصاص هذه المحاكم وإجراءاتها •
- ٢ — نص هذا القانون في المادة ١٩ منه على أن : « توقع المحاكم التأديبية ، الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم •

على أنه بالنسبة الى العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتمديدتها قرار من رئيس الجمهورية ، والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح ، فتكون الجزاءات هي :

- ١ — الانذار •
- ٢ — الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين •
- ٣ — خفض المرتب •

(١) ويلاحظ أن هذه الجزاءات ، هي ذات الجزاءات التي كان ينص عليها نظيرهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

٤ — تنزيل الوظيفة •

- ٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ،
أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع «^(١)» •

المبحث الثاني

**الجزاءات التأديبية ، التي يجوز توقيعها على العاملين بالقطاع العام ،
وفقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨**

أولا : بالنسبة للعاملين الذين يكونون بالخدمة ، عند توقيع
الجزاء عليهم ، لقد نصت المادة ٨٢ من النظام المذكور ، على أن :
الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين ، هي : —

١ — الانذار •

- ٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر •
٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة •
ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا
بعد الجزء الجائز المحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية •

- ٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف
نصف الأجر •

٦ — تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين •

٧ — خفض الأجر في حدود عاثة •

٨ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة •

(١) وقد سبق ان اوضحنا ان هذه الفقرة الثانية ، لا تتعلق بالعاملين
المدينين بالدولة - ولا العاملين بالقطاع الخاص ، وانما تتعلق بالعاملين
بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية،
والعاملين بالشركات التي تضمن لهما الحكومة حدا أدنى من الأرباح •

٩ - خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

١٢٨ - الاحالة للمعاملات ■

١١ - الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للمعاملين من شاغلي الوظائف العليا - الواردة بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمدة من مجلس ادارة الشركة - فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :

١ - التنبيه .

٢ - اللوم .

٣ - الاحالة الى المعائن .

٤ - الفصل من الخدمة » .

ويلاحظ أن هذه المادة منقولة عن نص المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة : ولهذا فقد جاءت مطابقة لها ، فيما يتعلق بالعقوبات التي نصت عليها ، بل ومن حيث الصياغة (١) ، فيما عدا اختلاف بسيط ، وهو أن البند رقم (٩) من المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة . والخاص بجزاء خفض الوظيفة مع خفض الأجر ، قد جاء نصه كما رأينا على الوجه الآتي : « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية » أما صياغة البند رقم (٩) من المادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام فهي : « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذي

(١) وبهذا فقد وحد المشرع بين هؤلاء العاملين ، والعاملين في القطاع العام . فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية التي توقع على كل منهم . وحسنا فعل المشرع .

كان عليه قبل الترقية » . والفارق في الصياغة مؤداه أن جزاء خفض الأجر — مع خفض الوظيفة — يكون بجعل هذا الأجر كما كان عليه قبل الترقية إلى الدرجة التي خفض منها العامل ، وذلك وفقا لنص نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فلا تملك المحكمة أن تصل بالخفض إلى أكثر أو أقل من هذا القدر . أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فإن خفض الأجر ، مع خفض الوظيفة ، تترخص السلطة التأديبية في مقداره بشرط أن لا يقل الأجر بعد الخفض عن القدر الذي كان عليه قبل ترقية العامل إلى الدرجة التي خفض منها . بمعنى أن المحكمة تملك أن تخفف مقدار الخفض فلا تجعله يصل إلى هذا القدر ، ولكنها لا تملك أن تشدد الخفض بما يجعل أجر العامل أقل من القدر المذكور .

نقياً : الجزاءات التي توقع على العاملين في القطاع العام ، الذين انتهت خدمتهم : لقد نصت المادة ٩١ من النظام الجديد للعاملين في القطاع العام — الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، المشار إليه — على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبياً ، إذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته . ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة ، إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تتجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يقاضاه العامل في الشهر عند تركه الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأميم الاجتماعي والكولتيز المحتلة له « تستوفي الغرامة من تموين دفعة الواحدة أو المبلغ المدفوع إن وجد عند

استحقاقها وذلك في حدود الجزء الجائر الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الإداري على أمواله » (١) .

وقد نقل المشرع أيضا هذا النص ، عن نص المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة . وبذلك وحد المشرع أيضا - في هذا الفصوص - بين هؤلاء العاملين ، وبين زملائهم في القطاع العام .

وقد سبق أن رأينا أنه يبين من نص المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونص المادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام - ومقارنتهما بالنصوص القديمة التي كانت واردة في النظم السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والتي أثرتنا فيها فيما تقدم - أن المشرع قد خفف العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل بعد انتهاء الخدمة وقد أوضحنا أن المشرع في النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والنظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، قد اكتفى بالنص على جواز توقيع عقوبة غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تتجاوز الأجر الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند انتهاء الخدمة . وهذه العقوبة ، هي أدنى العقوبات التأديبية التي كانت تنص عليها التشريعات القديمة سالفة البيان ، بالنسبة للعامل الذي ترك الخدمة . فقد كانت هذه التشريعات تجيز أيضا مجازاة هذا العامل بالحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، أو بالحرمان من المعاش فيما يجاوز الربع .

ثالثا : الجزاءات التأديبية ، المتصوص عليها في نظامهم الحالي ، سالفة الذكر ، هي وحدها التي يجوز توقيعها عليهم ، دون غيرها من الجزاءات التي ألغيت وفقا لهذا النظم :

ذلك أن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء

(١) وهذا النص يعتبر أيضا ناسخا لنص المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فيما يتعلق بالجزاءات التي نصت عليها هذه المادة . وبذلك يطبق النص الوارد بالمتن ، دون غيره .

العاملين في القطاع العام ، قد نص في المادة الثانية من مواد
الاصدار ، على أن : « يلغى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧١ باصدار
نظير العاملين بالقطاع العام » كما يلغى كل نص يخالف أحكام
القانون المرافق » .

كما أن المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، تنص على أن : « توقع المحاكم التأديبية ،
الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشؤون من تجري
محكماتهم » . وطبقا لهذا النص ، توقع هذه المحاكم - بالنسبة
للعاملين في القطاع العام - الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في
نظامهم الحالي دون غيرها من الجزاءات التي سبق أن وردت في
تشريعات أخرى كالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة
الادارية والمحاكمات التأديبية ، والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في
شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على
موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والتجمعات والهيئات
الخاصة . فالجزاءات الواردة في هذين القانونين أو في غيرها من
التشريعات السابقة المتعلقة بهؤلاء العاملين تعتبر ملغاة طبقا لنص
المادة الثانية من مواد اصدار القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظامهم
الحالي .

الفصل الثالث

**الجزاءات التأديبية ، التي توقع على بعض طوائف العاملين
الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة**

٥٥ - ان المشرع ، قد وضع لبعض طوائف العاملين ، تشريعات
خاصة تحكم شئونهم الوظيفية ومن بينها نظام تأديبهم والجزاءات
التي توقع عليهم .

وسنعرض فيما يلي ، الجزاءات التأديبية التي توقع على بعض
طوائف هؤلاء العاملين . وذلك على النحو التالي : -

٥٦ - **المقوبات التأديبية ، التي توقع على ضباط الشرطة :**

لقد فرق المشرع في هذا الخصوص بين المقوبات التي توقع على
هؤلاء الضباط حتى رتبة عميد ، والمقوبات التي توقع على الضباط
برتبة لواء فما فوقها ، والمقوبات التي توقع على الضابط بعد تركه
للخدمة - وذلك على النحو التالي : -

أولا - بالنسبة لضباط الشرطة ، حتى رتبة عميد :

تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن
هيئة الشرطة ، على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها
على الضباط هي : -

١ - **الإنذار .**

٢ - **الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ،
ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا
بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا ، وتحسب مدة
الخصم بالنسبة لاستحقاق المرتب الأساسي وحده .**

٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٤ - الحرمان من العلاوة .

٥ - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، ويشمل المرتب ما يلحقه من بدلات ثابتة .

٦ - العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع » .

وفيما يتعلق بالاختصاص التأديبي أو سلطة التأديب ،

فقد نصت المادة ٤٩ من القانون المذكور ، على أن « للوزير ومساعد الوزير المختص ورئيس المصلحة ومن في حكمه : أن يوقع على الضابط حتى رتبة عقيد عقوبة الانذار وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

وللوزير ومساعد الوزير المختص ، مجازاة الضابط من رتبة عميد ، بعقوبة الانذار . وللوزير كذلك ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اصدار قرار توقيع الجزاء من رئيس المصلحة أو من مساعد الوزير ، تعديل العقوبة بتثديدها أو خفضها أو بإلغاء العقوبة مع حفظ الموضوع أو مع إحالة الضابط الى مجلس التأديب . وللمجلس التأديب : توقيع أى من العقوبات الواردة في المادة السابقة » .

وفيما يتعلق بكيفية تشكيل مجلس التأديب ، فقد نصت المادة

٥٧ من القانون المشار اليه ، على أن يتولى محاكمة الضباط - عدا من هم في رتبة لواء - مجلس يشكل على النحو الوارد بهذه المادة .

وأوضحت المادة ٦١ من هذا القانون : كيفية تشكيل مجلس التأديب الاستثنائي بالنسبة لهؤلاء الضباط ، أى بالنسبة لمن هو في رتبة أقل من رتبة اللواء .

ثانياً - بالنسبة لضباط الشرطة من رتبة لواء فما فوقها :

لقد نصت المادة ٦٢ من القانون المشار اليه ، على أن تكون محاكمة ، الضباط من رتبة لواء فما فوقها ، أمام مجلس التأديب الأعلى . وأوضحت هذه المادة كيفية تشكيل هذا المجلس ، وإجراءات المحاكمة أمامه :

كما نصت المادة المذكورة أيضا على أن العقوبات التي يجوز لهذا المجلس توقيعها هي :-

- ١ - التنبيه .
- ٢ - اللوم .
- ٣ - الاحالة الى المعاش .
- ٤ - العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش في حدود الربع .

ثالثاً - العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على ضباط الشرطة ، بعد تركه الخدمة :

لقد أوضحت ذلك المادة ٥٦ من القانون سالف الذكر ، حيث نصت على أن « العقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، هي :

(١) ويلاحظ أن هذه المادة ، قد وردت بعد النص على العقوبات التي يجوز توقيعها على ضباط الشرطة حتى رتبة عميد ، وقبل النص على العقوبات التي يجوز توقيعها على الضباط من رتبة لواء وهي الموضحة بالمادة ٦٢ من القانون المذكور - الأمر الذي قد يثير التساؤل مما إذا: كان الضباط من رتبة لواء ، لا تجوز محاكمتهم تأديبياً بعد تركهم الخدمة . والراي عندي انه لاوجه للفرقة - بين ضابط وآخر - فيما يتعلق بجواز مساعته تأديبياً بعد تركه الخدمة . ولهذا كان يجدر بالمرع ان يأتي بنص المادة ٥٦ الخاصة بالعقوبات التي توقع على الضباط الذي ترك الخدمة ، بعد النص على العقوبات التي توقع على الضباط من رتبة لواء اي بعد المادة ٦٢ المشار اليها ، وذلك لتفادي اللبس سالف الذكر ، ودعماً للفرقة بين الضباط في هذا الخصوص .

فقد تكون الجريمة التأديبية التي تقع من الضباط ولو برتبة لواء جسيمة او بالغة الجسامه ، بما يستوجب ملاحقته بالجزاء عنها ولو بعد تركه الخدمة .

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تتجاوز المراتب
الاجمالى الذى كان الضابط يتقاضاه فى الشهر وقت وقوع المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر .

ويستوفى المبلغ فى الحالين ، بالخصم من معاش الضابط فى
حدود الربع شهريا أو من المكافأة أو المال المدخر ان وجد أو بطريق
الحجز الادارى .

٣ — الحرمان من بعض المعاش فيما لا يجاوز الربع للمدة
التي يحددها قرار توقيع العقوبة ، أو الحرمان من المكافأة بما لا يجاوز
الربع (١) .

(١) ويلاحظ أن المشرع فى هذا النص قد استهدى بنص المادة ٦٤
من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١.
والذى كان ينص ايضا — فيما يتعلق بالعاملين الذين تركوا الخدمة — على
جواز أن توقع عليهم عقوبة الغرامة التى لا تقل عن خمسة جنيهات . . .
وعقوبة الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ثلاثة اشهر ، وعقوبة الحرمان
من المعاش فيما لا يجاوز الربع — ثم ألغى هذا النظام وحل محله النظام
الحالى لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٨ وقصر العقوبات
التي يجوز توقيعها على العليل الذى ترك الخدمة على عقوبة واحدة هى
« الغرامة » حيث نص فى المادة ٨٨ على أنه « ويجوز أن يوقع على من
انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تتجاوز الأجر الاجمالى
الذى كان يتقاضاه العليل فى الشهر عند انتهاء الخدمة . . الخ » . وقد
سلك المشرع ذات النهج الجديد بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، حيث
اورد مثل هذا النص فى المادة ٩١ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون
رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

من أجل هذا — وتوحيدا للسياسة التشريعية ، سيما فيما يتعلق بالجلال
المعالي أو التقاديبى — نرى أن يعاد النظر فى المادة ٥٦ من قانون هيئة
الشرطة سالف الذكر ، بحيث يجعل العقوبة التى توقع على الضابط بعد
تركه الخدمة ، هى عقوبة الغرامة ، على النحو الوارد بالتشريعات المشار
اليها .

٥٧ — العقوبات التأديبية ، التي يجوز توقيعها على أعضاء السلكن الدبلوماسي والقنصلي :

لقد نصت المادة ٢٥ من قانون السلكن الدبلوماسي والقنصلي ، الصادر بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ ، على أن : « للوزير حق تنبيه أعضاء السلكن الدبلوماسي والقنصلي ، الى ما يقع منهم مخالفا لواجباتهم أو مقتضيات وظائفهم . ويكون التنبيه شفويا أو كتابة . وإذا تكررت المخالفات أو استمرت ، أقيمت الدعوى التأديبية » ونصت المادة ٣٠ من القانون المذكور ، على أن يكون تأديب^(١) أعضاء السلكن الدبلوماسي والقنصلي ، من اختصاص مجلس تأديب يشكل في وزارة الخارجية على الوجه الموضح في هذه المادة .

ونصت المادة ٤٠ من هذا القانون على أن : « العقوبات التأديبية التي يوقعها مجلس التأديب هي :

١ — التنبيه .

٢ — اللوم .

٣ — العزل من الوظيفة .

٤ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش

أو المكافأة^(٢) .

(١) وفي ظل هذه المادة ، والمادة ٢٥ سابقة الذكر ، ثار التساؤل حول طبيعة « التنبيه » الذي يجوز لوزير الخارجية توجيهه لأعضاء السلكن ، وهل يعتبر هذا التنبيه « تأديبا » . وذهب رأى الى أنه لا يعتبر كذلك ، لأن سلطة تأديب هؤلاء الأعضاء معتودة — طبقا لنص المادة ٣٠ من القانون المذكور — لمجلس التأديب ومن ثم فإن هذا « التنبيه » هو مجرد توجيه للعضو الى ما وقع منه من مخالفة كي لا يعود الى الخطأ ، فإن عاد أو استمر في المخالفة ، أقيمت عليه الدعوى التأديبية لملم السلطة المختصة وهي مجلس التأديب .

(٢) راجع في إجراءات التعميق ، والمحكمة التأديبية ، الفصل السابع من هذا القانون .

ويلاحظ أن المشرع لم ينص على عقوبات تأديبية يجوز توقيعها على عضو السلك الدبلوماسي أو القنصلي ، بعد انتهاء خدمته : وإنما نص في المادة ٣٩ من القانون سالف الذكر على أن : « تنقضى الدعوى التأديبية ، باستقالة العضو المحل إلى المحاكمة التأديبية وقبول وزير الخارجية لها » .

ومؤدى هذا ، أنه بإنهاء خدمة العضو — بقبول استقالته — تنتهى تبعاً وحتماً بقوة القانون الدعوى التأديبية التى تكون مقامة ضده .

وإذا كانت الدعوى لم تقم ، فلا تجوز اقامتها بعد ذلك . بل توقف وتنتهى أية اجراءات تأديبية أو تحقيقات ادارية تكون قد بدأت . ويلاحظ أن هذا النص خاص بانتهاء الخدمة بقبول الاستقالة لعل تنتهى الدعوى التأديبية إذا انتهت خدمة العضو بغير الاستقالة ، كبلوغه السن القانونية مثلاً أثناء نظر هذه الدعوى ؟

الرأى عندى ، هو انتهاء الدعوى التأديبية — وأية اجراءات تأديبية أو تحقيقات ادارية تكون قد بدأت — بانتهاء خدمة العضو ولو بغير الاستقالة : وذلك استناداً الى الأصل العام فى المسؤولية التأديبية ، وهو أن هذه المسؤولية لا توجه ولا تستمر بالنسبة للشخص بعد انتهاء خدمته الوظيفية الا اذا كان هناك نص خاص يجيز ذلك ، وهو مالا يوجد بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي بعد انتهاء خدمتهم . وهذا هو الرأى الذى قضت به المحاكم التأديبية بالنسبة للعاملين فى القطاع العام الذين كانت تنتهى خدمتهم ، وذلك فى ظل نظمهم السابقة التى لم تكن تنص على جواز ملاحقتهم بالمسألة التأديبية بعد انتهاء خدمتهم .

٥٨ - العقوبات التأديبية التي توقع على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات :

تنص المادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعات الصادر على أن :
« الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هي : -

١ - التنبيه .

٢ - اللوم .

٣ - اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر .

٤ - العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة .

٥ - العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع . وكل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته ، أو فيه مخالفة لنص المادة (١٠٣) (١) يكون جزاؤه العزل » .

وفيما يتعلق بالسلطة التي تملك تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات : فقد نصت المادة ١٠٩ من القانون المذكور : أن تكون مساهمة جميع أعضاء هيئة التدريس ، أمام مجلس تأديب يشكل على النحو الوارد بهذه المادة (٢) - ونصت المادة ١١٢ من ذات القانون ، على أن لرئيس الجامعة توقيع عقوبتي التنبيه واللوم المنصوص عليهما في المادة (١١٠) على أعضاء هيئة التدريس .

(١) تنص المادة ١٠٣ المشار إليها على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل .

(٢) يشكل مجلس التأديب المذكور من :

١ - أحد نواب رئيس الجامعة ، يعينه مجلس الجامعة سنويا - رئيسا

٢ - استاذ من كلية الحقوق أو أحد استاذة كليات الحقوق

في الجامعات التي ليس بها كلية للحقوق ، يمينه

مجلس الجامعة سنويا

٣ - مستشار من مجلس الدولة ، يندب سنويا

عضوين

ولكن هل تجوز المساءلة التأديبية ، بعد انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس ، وما هي العقوبات التأديبية التي توقع عليه في هذه الحالة ، ان جازت صلاحيته ؟

لم ينص قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر ، على أية عقوبة تأديبية يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس بالجامعة ، بعد انتهاء خدمته . ومع ذلك فقد نص في المادة ١١١ منه على أن : « تنتضى الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالي ، وذلك فيما عدا الحالات التي نصت عليها القوانين واللوائح الخاصة بالمخالفات المالية . ولا تأثري للدعوى التأديبية في الدعوى الجنائية والدعوى المدنية الناشئتين عن ذات الواقعة » . وظهر أن هذا النص يفرق بين أمرين في حالة انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس بقبول استقالته ، وذلك على النحو التالي : —

١ — إذا كانت المخالفات المنسوبة اليه مجرد مخالفات إدارية :
فإن الدعوى التأديبية تنتهي بانتهاء خدمته بقبول استقالته —
والرأى عندي أن هذه الدعوى تنتهي أيضا ، متى انتهت خدمته لأي سبب ، كبلوغ السن وذلك للأسباب التي فصلناها بخصوص عدم مساطة عضو السلك الدبلوماسي أو القنصلي بعد انتهاء خدمته لفنحيل إلى هذه الأسباب .

٢ — إذا كانت المخالفات المنسوبة اليه ، مالية ، وانتهت خدمته ولو بقبول استقالته ، فلا تنتهي الدعوى التأديبية في شأنه ، بل يخضع للقوانين واللوائح المطبقة بالمخالفات المالية والمساءلة عنها . أي للقواعد العامة في هذا الشأن : والواردة في نظام المصالحين المدنيين بالعولة — الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — بوصفه النظام العام — الواجب نفاذه فيما لم يرد فيه نص خاص ، وذلك طبقا للمادة الأولى من هذا القانون : ومن ثم تطبق في شأنه المادة ٨٨ من هذا القانون ، التي تجيز ملاحقة العامل بالدعوى التأديبية عن

المخالفات المالية ، ولو لم يكن قد بدىء معه فى التحقيق قبل انتهاء خدمته ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائهما • وإذا ثبتت ادانته يجازى بالعقوبة المنصوص عليها فى هذه المادة ، وهى غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عند انتهاء خدمته •

وفى جميع الأحوال لا تأثير للدعوى التأديبية — سواء بقيت أو انتهت — على الدعوى الجنائية والدعوى المدنية الناشئتين عن ذات الواقعة ، سواء كانت تشكل مخالفة ادارية أو مالية •

العقوبات التأديبية التى توقع على المعيدى والمدرسين المساعدين بالجامعات ، وكذلك العقوبات التى توقع على المعلمين الآخرين من غير أعضاء هيئة التدريس :

لقد نصت المادة ١٣٠ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر على أن : « تسرى أحكام المواد التالية على المعيدى والمدرسين المساعدين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون • كما تسرى عليهم أحكام المعلمين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد فى شأنه نص خاص بهم » • ونصت المادة ١٥٧ من هذا القانون على أن : تسرى أحكام نظام المعلمين المدنيين فى الدولة ، على المعلمين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس ، وذلك فيما لم يرد فى شأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجامعية •

ومن حيث انه لذلك ، ومادام لم يرد نص خاص ، فى هذا القانون يحدد العقوبات التأديبية التى توقع على هؤلاء أو أولئك ، فانه تسرى عليهم فى هذا الشأن • العقوبات المنصوص عليها فى نظام المعلمين المدنيين بالدولة وهو — حالياً — القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سالف الذكر • وقد أوضحنا فيما تقدم هذه العقوبات — سواء ما يوقع منها

أثناء الخدمة ، أو التي توقع بعد انتهاء هذه الخدمة — فنحيل إليها
منعا للتكرار .

أما بالنسبة للسلطة المختصة بتأديب الميعدين والمحرسين
المساعدين ، فقد نصت المادة ١٥٤ من قانون تنظيم الجامعات ،
على أن تكون مسألتهم أمام مجلس تأديب يشكل من :

- | | | |
|-------|---|--|
| رئيسا | { | (أ) نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا
والبحوث |
| | | (ب) أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق
يختاره رئيس الجامعة |
| | | (ج) مستشار مساعد من مجلس الدولة يندب سنويا |
- عضوين

وفيما يتعلق بالمسألة التأديبية للعاملين من غير أعضاء هيئة
التدريس : فقد نصت المادة ١٦٥ من القانون المذكور ، على أن
تكون هذه المسألة أمام مجلس تأديب يشكل على النحو التالي : —

- | | | |
|-------|---|--|
| رئيسا | { | (أ) أمين الجامعة |
| | | (ب) أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق ،
يختاره رئيس الجامعة سنويا |
| | | (ج) نائب بمجلس الدولة يندب سنويا |
- عضوين

وإذا كان الحال إلى المسألة التأديبية من مدرسي اللغات ،
حل أحد وكلي الكلية أو المعهد محل أمين الجامعة . وفي حالة غياب
أمين الجامعة أو وكيل الكلية أو المعهد ، على حسب الأحوال ،
أو قيام المانع ، يعين رئيس الجامعة من يطل مظه .

ونصت المادة ١٦٣ من القانون المشار إليه على أن : « تثبت
للمسؤولين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، كل في حدود

اختصاصه ، وبالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ، نفس السلطات التأديبية المخولة للمسؤولين في القوانين واللوائح العامة في شأن العاملين بالمدنيين في الدولة ، وذلك على النحو الموضح قرين كل منهم فيما يلي : —

(أ) تكون لرئيس الجامعة جميع السلطات التأديبية المخولة للوزير •

(ب) تكون لنواب رئيس الجامعة ، ولأمين المجلس الأعلى للجامعات ، جميع السلطات التأديبية المخولة لوكيل الوزارة •

(ج) تكون لعمداء الكليات أو المعاهد ولأمين الجامعة جميع السلطات التأديبية المخولة لرئيس المصلحة •

٥٩ — العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة وأعضاء النيابة العامة : تنص المادة ٩٨ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٢ على أن : تأديب القضاة بجميع درجاتهم يكون من اختصاص مجلس تأديب يشكّل على النحو الموضح بهذه المادة • وتنص المادة ١٠٨ من هذا القانون على أن : « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة هي : اللوم ، والعزل » •

القوم ، والعزل :

وتنص المادة ١٠٩ من القانون المذكور على أن : « يقوم وزير العدل بإبلاغ القاضي مضمون الحكم الصادر به بزل خلال ثمان وأربعين ساعة من صدوره ، وتزول ولاية القاضي من تاريخ ذلك التبليغ » •

وتنص المادة ١١٠ من هذا القانون على أن : « يتولى وزير العدل تنفيذ الأحكام الصادرة من مجلس التأديب • ويصدر قرار جمهوري بتنفيذ عقوبة العزل • ويعتبر تاريخ العزل من يوم نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية • كما يصدر بتنفيذ عقوبة اللوم ،

قرار من وزير العدل ، على ألا ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية » .

كما نصت المادة ١٢٧ من القانون المذكور ، على أن : « تأديب أعضاء النيابة العامة بجميع درجاتهم ، يكون من اختصاص مجلس التأديب المشار اليه في المادة ٩٨ من هذا القانون » .

ونصت المادة ١٢٨ من هذا القانون على أن : « العقوبات التأديبية التي يحكم بها على أعضاء النيابة هي العقوبات ذاتها التي يجوز الحكم بها على القضاة » .

انتهاء الدعوى التأديبية باستقالة القاضي أو حالته على المعاش : فقد نصت المادة ١٠٤ من القانون المذكور على أن « تنقضي الدعوى التأديبية باستقالة القاضي أو حالته الى المعاش ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن نفس الواقعة » .

ولم يرد مثل هذا النص في القانون بالنسبة لأعضاء النيابة العامة كما لم يحل عليه ضمن المواد التي أحيل اليها بمقتضى المادة ١٣٠ من هذا القانون .

٦٠ - العقوبات التأديبية ، التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة :

تنص المادة ١١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ على أن يخفص بتأديب أعضاء مجلس الدولة ، مجلس تأديب يشكل على النحو الموضح بهذه المادة^(١) .

(١) مجلس التأديب المذكور يشكل من :
رئيس مجلس الدولة
سبعة من نواب رئيس المجلس بحسب ترتيب الأقدمية ... أعضاء
وعند خلو وظيفة رئيس المجلس أو غيابه أو وجود منعه لديه ،
يحل محله الأقدم فالأقدم من نوابه . وكذلك الحكم بالنسبة لأعضاء مجلس
التأديب ، فيحل محل كل منهم من يليه في الأقدمية من نواب الرئيس ثم من
المستشارين .

وتنص المادة ١٢٠ من القانون المذكور ، على أن : « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة ، هي : اللوم والعزل . وإذا صدر حكم مجلس التأديب بعقوبة العزل اعتبر عضو المجلس في إجازة حتمية من تاريخ صدور الحكم الى يوم نشر منطوقه في الجريدة الرسمية . ويعتبر تاريخ العزل . من يوم النشر في الجريدة الرسمية . »

أما عقوبة اللوم ، فيصدر بتنفيذها قرار من رئيس مجلس الدولة . ولا ينشر هذا القرار أو منطوق الحكم في الجريدة الرسمية . »

انقضاء الدعوى التأديبية ، بالنسبة لمضو مجلس الدولة .
باستقالته أو باطلته الى المآش ، ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها ، وذلك طبقاً للمادة ١١٧ من القانون المشار اليه .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة الإدارية :

تنص المادة ٣٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بأعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على أن : « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة الادارية هي : الانذار ، اللوم ، العزل . ويكون توقيع عقوبة الانذار بقرار من مدير عام النيابة الادارية : بعد سماع أئوال العضو وتحديق دفاعه . »

أما عقوبتا اللوم والعزل فيكون توقيعهما بقرار من مجلس التأديب . »

٦١ — العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء إدارة قضايا الحكومة :

تنص المادة ٢٥ من قانون إدارة قضايا الحكومة ، الصادر بالقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ على أن تشكل لجنة التأديب والتظلمات ،

بإدارة قضايا الحكومة ، من أعضاء المجلس الأعلى بهذه الإدارة
منضما إليه ستة من مستشارى الإدارة بحسب ترتيبهم فى الأقدمية .
وتختص هذه اللجنة بتأديب أعضاء الإدارة ٥٥٥٥ الخ الخ .

وتنص المادة ٢٦ من القانون المذكور على أن العقوبات التى
يجوز توقيعها على أعضاء إدارة قضايا الحكومة هى : الانذار —
اللوم — العزل .

ونلاحظ فيما يتعلق بالعقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على
أعضاء الهيئات القضائية : ان القضاة ورجال النيابة العامة توقع
عليهم احدى عقوبتين هما اللوم والعزل . وكذلك الشأن بالنسبة
لأعضاء مجلس الدولة فى حين أن أعضاء النيابة الادارية ، وكذلك
أعضاء إدارة قضايا الحكومة توقع عليهم احدى عقوبات ثلاث : هى
الانذار — واللوم والعزل .

ونرى ان هذه تفرقة ، ومفارقة ، لا تجوز بالنسبة لأعضاء
الهيئات القضائية . ومن ثم فانه يجدر أن توحد العقوبات التأديبية
بالنسبة لجميع أعضاء هذه الهيئات .

ومن جهة أخرى فقد نص المشرع — كما رأينا — على ان الدعوى
التأديبية تنتقضى بالاستقالة أو الاحالة الى المعاش : بالنسبة للقضاة
وكذلك أعضاء مجلس الدولة ، ولم ينص على ذلك بالنسبة لأعضاء
النيابة العامة ، وأعضاء النيابة الادارية وأعضاء قضايا الحكومة .
مع أنهم جميعا أعضاء فى الهيئات القضائية ، والمنبرض أن يتسواءوا
فى المزايا والحقوق . ولهذا نقترح أن ينص المشرع على ان
الدعوى التأديبية بالاستقالة أو الاحالة الى المعاش : بالنسبة لجميع
أعضاء الهيئات القضائية . لا سيما أن المشرع قد نص على ذلك ،
بالنسبة لجميع أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى .

الفصل الرابع

الجزاءات التأديبية التي توقع على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار جمهوري ، والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح

لقد حدد المشرع ، هذه الجزاءات في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية ، على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة •

فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون ، على أنه: « مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسرى أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على : -

١ - « الخ •

٢ - موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية •

٣ - موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ ٪ من رأسمالها ، أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح •

ونصت المادة السادسة من القانون المذكور على أن الجزاءات التي يجوز للمحاكم التأديبية ، توقيعها على هؤلاء العاملين هي :

١ - الإنذار •

٢ - الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز شهرين •

٣ — خفض المرتب •

٤ — تنزيل الوظيفة •

٥ — النزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ،
أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » •

ثم صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ،
ونص في المادة ١٥ منه على أن : « تختص المحاكم التأديبية ، بنظر
الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من :

أولاً — العاملين للدنيين بالجهاز الإداري للدولة في وزارات
الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلي : والعاملين بالهيئات
العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات ، وبالشركات التي
تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح •

ثانياً — أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً
لقانون العمل وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون
رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه •

ثالثاً — العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر
بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية ممن تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر
جنيهاً شهرياً — كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها
في البندين تسعاً وثالث عشر من المادة العاشرة » •

ونصت المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة ، المشار إليه على
أن : « ترفع المحاكم التأديبية : الأجزاء المنصوص عليها في القانونين
المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم • على أنه بالنسبة إلى العاملين
بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس

الجمهورية ، والعاملين بالشركات والتي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح ، تكون الجزاءات :

د — الإنذار •

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة •

٣ — خفض المرتب •

٤ — تنزيل الوظيفة •

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع » •

ويلاحظ أن هذه الجزاءات التي نص عليها قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، قد نقلها المشرع عن ذات الجزاءات التي سبق أن نص عليها في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه •

وبهذه المناسبة : فإنه كان يجدر بالمشرع أن لا ينص على هذه الجزاءات في قانون مجلس الدولة أو في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، وأن يدع تحديد هذه الجزاءات للتشريعات التي تنظم الشئون الوظيفية والتأديبية لهؤلاء العاملين • وذلك أسوة بما اتبعه المشرع بالنسبة لغيرهم من العاملين ، فقد رأينا أنه نص في الفقرة الأولى من المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة على أن : « توقع المحاكم التأديبية الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم » • ولهذا فإننا نهيى بالمشرع أن ينص على إلغاء الفقرة الثانية من المادة المذكورة ، ليكون نص الفقرة الأولى من هذه المادة عاما مطلقا يسرى على جميع العاملين المشار اليهم في هذه المادة ، وليكون تحديد الجزاءات التأديبية منوطا ومتروكا للتشريعات التي تحكم شئون العاملين سواء كانت السلطة التي تملك توقيع هذه الجزاءات ، إدارية أو قضائية •

ذلك أنه من العيوب التشريعية الجسيمة أن ينص على الجزاءات التي توقع على طائفة أو فئة من العاملين في أكثر من تشريع : وقد تختلف التشريعات أو تتعارض : فضلا عما قد ينور بشأنها لتحديد ما هو نافذ منها وما هو منسوخ بغيره ، وغير ذلك من الصعوبات التي تعرض في مجال التطبيق •

الباب الخامس

العقوبات التأديبية المقننة

تقسيم البحث : سنتناول دراسة هذا الباب ، في أربعة فصول
نعرض في الفصل الأول ، تعريف العقوبات المقننة ، ونرى في الفصل
الثاني أمثلة لبعض التصرفات الإدارية التي قد تستر عقوبة مقننة .
ونشير في الفصل الثالث الى تصرفات أخرى لا تعتبر عقوبة صريحة .
فكما لا تعتبر عقوبة مقننة . ثم نحدد في الفصل الرابع الجهة القضائية
المختصة بنظر الطعون في العقوبات المقننة . بمعنى هل يظعن في هذه
العقوبات أمام المحاكم التأديبية ، على أساس انها عقوبات وان كانت
مقننة . أم يظعن فيها أمام محاكم القضاء الإداري ، باعتبار أنها
قرارات إدارية وان ظعن عليها بمخالفة القانون وإساءة استعمال
السلطة والانحراف بها .

الفصل الأول

تعريف العقوبات التأديبية المقرنة

إن العقوبات المقرنة ، أو المستورة ، ليست من العقوبات التأديبية التي نص عليها القانون وأوردها على سبيل الحصر .

وتد أوضحنا ، فيما تقدم ، أن العقوبة ، تكون في حالة ما إذا اتخذت الإدارة إجراء إداريا ، لم يوضع للتأديب ، واستعملته بتصد إيداء العامل وعقابه . ولهذا فإن الإجراء المذكور ، يحمل في أعطفه . ويستر في طياته ، عقوبة مقرنة : مثال ذلك أن تنقل الإدارة عاملا إلى جهة نائية ، دون أن تستهدف مصلحة عامة ، أو مصلحة العمل ، وإنما للتنكيل بالعامل وعقبه على هذا الوجه .

وظاهر أن العقوبة المقرنة ، تفتقر عن العقوبة الصريحة التي ندرج في قائمة العقوبات التأديبية التي حددها المشرع .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه لا يلزم لكى تعتبر القرار الإداري بمثابة الجزاء التأديبي المقنع أن يكون متضمنا عقوبة من إنعقبات التأديبية المعينة ، والا لكان جزاء تأديبيا صريحا . وإنما يكفى أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجبت إلى عقاب الموظف ، ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك ، فأنحرفت بسلطتها في القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر . فيكون القرار بمثابة الجزاء التأديبي المقنع ، ويكون عندئذ مشوب بسبب إساءة استعمال السلطة ، ومخالفا للقانون . أما إذا تبين أنها لم تنحرف بسلطتها لتحقيق مثل هذا الغرض الخفي ، وإنما استعملته

في تحقيق الملحة العامة التي أعد لها القرار ، كان سليما ومطابقا
للقانون^(١) .

وقد أسلفنا ، أن العقوبة الممنعة ، تكون باطلة من وجهين : فهي
لم تصدر وفقا للإجراءات والضمانات التأديبية المقررة ، كما لأنها
ليست من بين العقوبات المخصوص عليها قانونا .

(١) أ.ع ١٤١ لسنة ١٢ في ١٩٥٦/١٢/٢٣ (١٠ سنوات) من ٦١١٥
ب ٨٥٨ .

— أ.ع ٥٠٩ لسنة ١٧ في ١٩٧٦/١/٢٩ .

الفصل الثاني

المادة لبعض العقوبات التأديبية المقررة

سنذكر في هذا الفصل ، بعض تصرفات الإدارة ، التي قد تخفى جزاء تأديبيا مقنعا : كالنقل أو النذب ، أو الوقف الاحتياطي عن العمل وما يترتب عليه ، والتأخير السرية وآثارها . فكل هذه التصرفات أو الإجراءات الإدارية ، قد تطوى في ثناياها ، وتستهدف في مؤداها ، جزاء تأديبيا مقنعا ، على النحو الذي سنفصله في المباحث التالية .

المبحث الأول

النقل أو النذب ، قد يستتر عقوبة تأديبية مقنعة

وتبيننا لذلك ، مستحدث عن ضوابط سلطة الإدارة في نقل العامل : ونشير الى بعض الأحوال التي قد تنحرف فيها الإدارة بسلطتها ، فتتخذ من النقل أو النذب أداة للتنكيل بالعامل وتوقيع عقوبة مقنعة عليه ، مخالفة بذلك القانون .

٦٣ - مدى سلطة الإدارة في إجراء النقل ، وضوابط ذلك :

للإدارة سلطة تقديرية في نقل الموظف ، مادامت لا تخالف

القانون ، ولا تستهدف غير الصالح العام ، ولا تستتر به جزاء مقنعا : ذلك أن الموظف ليس له أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصا منه على ما يحققه له ذلك من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله الى وظيفة أخرى تعادلها في الدرجة والمرتبة لما يترتب على ذلك من شلل يد السلطات الإدارية عن نقل موظفيها نقلا مكانيا من وظيفة الى أخرى وتغليب المصلحة الذاتية للموظفين على صالح العمل وما يترتب على ذلك من خلل بالمساواة بين الموظفين

ومجافاة للعدالة فيما بينهم والاضرار بالمصلحة العامة اذ ليس للموظف من حقوق سوى عدم مساس النقل بوظيفته في نوعها أو درجتها . فإذا تم النقل في هذه الحدود ولأسباب تتعلق بالمصلحة العامة ، لم يكن للموظف حق في التضرر منه (١) .

وقد قضى بأنه لا نثريرب على الحكومة في نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى أو من وزارة إلى أخرى تحقيقا للمصلحة العامة ولضمان حسن سير العمل . ولا ولاية للقضاء الإداري على هذا النوع من القرارات الفردية . بشرط أن يكون هدف الإدارة في إجراء النقل هو الصالح العام وأن لا يكون في حقيقته جزاء تأديبيا مقنعا ينصح بعدم الرضا وبالسخط عليه ويحمل في طياته تنزيلا في الوظيفة أو في الدرجة أو أي جزء آخر مما لا يجوز توقيعه على الموظف الا لذنوب ارتكبه وبعد اتباع الاجراءات التي يستوجبها القانون (٢) . كما حكم بأن القضاء وقد استقر على أن للإدارة سلطة مطلقا في إجراء النقل من وظيفة إلى أخرى تعادلها سواء في نفس الوزارة أو المصلحة أو في وزارة أخرى تبعا لما يقتضيه صالح العمل ما دام هذا النقل يهدف للمصلحة العامة ولا يشوبه سوء استعمال السلطة ولا ينطوي على أي تنزيل للموظف سواء أكان هذا التنزيل في الوظيفة أو الدرجة مما يجعله منطويا على عقوبة تأديبية لا يجوز توقيعها بغير اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في القانون (٣) .

(١) ق.أ في ١١/٣/١٩٥٤ ، س ٨ ص ٩٢٨ ب ٤٧٦ .

(٢) ق.أ رقم ٦٤١ لسنة ٥ في ١٤/٥/١٩٥٣ ، س ٧ ص ١٩٦٣ ب ٦٣١ .

— ق.أ رقم ١٢٥٧ لسنة ٧ في ٢٩/١٢/١٩٥٣ ، س ٨ ص ٢٤٧ ب ١٧١ .

— ق.أ في ٢٦/١/١٩٥٣ ، س ٧ ص ٣٧١ ب ٢٤٥ .

(٣) ق.أ في ١١/٣/١٩٥٤ (١٥ سنة) ص ٣٧٣٢ ب ٢٢٣٠ .

ومفاد ما تقدم أن النقل ، يعتبر ساترا لعقوبة تأديبية مقننة .
إذا استهدفت به الإدارة التنكيل بالعامل ، وانحرفت عن الإهداف
التي شرع النقل أصلا من أجلها : وتطبيقا لذلك : فقد قضى بأن من
المقرر أن نقل العاملين لم يشرع ليستخدم في الانتقام منهم ،
أو لتوقيع عقوبة تأديبية مقننة عليهم ؛ ولو ثبت ارتكابهم ذنبا
اداريا : فإذا ما سخر النقل لأغراض كهذه ، كان مشوبا بإساءة استعمال
السلطة ، فضلا عن أنه يشكل عقوبة تأديبية مبتدعة لم ينص عليها
القانون ، ولم تتبع في توقيعها الاجراءات انضائية التي يوجبها المشرع
تحقيقا للمدالة^(١) .

كما قضى بأنه من حيث ان قرار النقل المطعون فيه بوصفه
قرارا تأديبيا اتجهت فيه نية الإدارة الى معاقبة المدعى وبغير اتباع
الاجراءات والأوضاع المقررة قانونا وصدر على غير سبب يتصل
بالمصلحة العامة يبرر هذا النقل : فان القرار والأمر كذلك يكون قد
صدر بالمخالفة لأحكام القانون من ثم القضاء بالفائه^(٢) .

٦٤ - النقل من كادر أعلى ، الى كادر أدنى ، يعتبر عقوبة تأديبية
مقننة :

وإخذاً فقد حكم بأن نقل الموظف من وظيفة بالكادر الذنى العالى
أو الادارى ، الى وظيفة بالكادر الكتابى ، أمر ينطوى على تنزيل فى
وظيفته ، لأن وظائف الكادر الفنى العالى أو الادارى تعتبر أرقى
وأسمى من وظائف الكادر الكتابى . ومن ثم فان النقل على هذه
الصورة ، يعتبر عقوبة لا يجوز توقيعها الا لأمر نسب للموظف .

(١) ق. ١٦٥٩ لسنة ٢٤ فى ١٩٧٢/٢/١ ، س ٢٦ ص ٤٩ ب ٢٤ ..

(٢) ع. أ. ٨٤٠ لسنة ٢١ فى ١٩٧٩/٢/٢٤ .

وبعد اتخاذ الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون (١) .

٦٥ - النقل الى وظيفة فئتها أقل من فئة الوظيفة التي نقل منها الموظف ، يعتبر تنزيلا في الوظيفة ، وعقوبة تأديبية ، لا يجوز توقيعها الا من السلطة التأديبية المختصة ، وطبقا للاجراءات التأديبية المقررة ، والا وقع قرار النقل باطلا (٢) .

وتدقيقا لذلك : فقد قضى بأنه اذا كان المدعى بعد اذ عين في وظيفة المراقب العام لمصلحة الأموال المقررة مع قيده على الدرجة الأولى المختصة لتوليقاته قد نقل من هذه الوظيفة بالقرار المطعون فيه الى وظيفة مدير ادارة السكرتارية بمصلحة الأملاك الأميرية وهي وظيفة مخصص لها في الميزانية الدرجة الثانية ، فليس من شك أن نقل المدعى على الصورة المتقدمة من وظيفة أعلى مخصص لها الدرجة الأولى الى وظيفة أدنى مخصص لها الدرجة الثانية هو تنزيل في الوظيفة ، وعقوبة تأديبية لا يجوز توقيعها على الموظف الا لذنوب اقترفتها ، ويقرر من السلطة التأديبية المختصة ، وبعد اتباع الاجراءات

(١) ق.أ. رقم ١٤٥ لسنة ٥ في ١٩٥٣/١/٢٢ ، س ٧ ص ٣٥٨ ب ٢٣٦ .

— وقد صدر هذا الحكم في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة حيث كان يوجد طبقا له الكادر الفني العالي ، والكادر الإداري ، والكادر الفني المتوسط والكادر الكتابي . وكان الكادران الأولان أسما من الكادرين الآخرين — وعلى هذا يظل المبدأ الوارد بالحكم محتفظا بقيته ، وهو أن النقل من كادر أعلى الى كادر أدنى ، يعتبر تنزيلا ويتضمن عقوبة لم ينص عليها القانون ويغير اتباع الاجراءات التأديبية المقررة .

(٢) ق.أ. في ١٩٥٢/١/٢٣ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٥ .

المرسومة لذلك في القانون (١) •

كما قضي بأنه إذا كان القرار المطعون فيه في ضوء الظروف التي لا يثبت أنها قصد به إبعاد المدعى عن منصبه السابق كوكيل لوزارة الصحة لشئون الحجر المبنى بعد أن تفاقم الخلف بينه وبين موظفي تلك الوزارة وذلك بتوليته إدارة معهد ومستشفى ثواد الأول للأمراض العارية والتفرغ له فيكون ذلك بمثابة التعيين في وظيفة أخرى • ولا جدال في أن هذه الوظيفة الجديدة عند صدور القرار المصون فيه كانت أدنى في مستواها ودرجتها من تلك، مما يجعل القرار المذكور منطقياً على جزاء تأديبي مقنع بتزليل المدعى في الوظيفة، ومعيها لصدوره من غير الهيئة التأديبية المختصة بتأديب كبار الموظفين الذي هو منهم، وبدون اتباع الاجراءات المقررة قانوناً في هذا الخصوص (٢) • وعلى هذا استقرت أحكام القضاء (٣) •

٦٦ — هل النقل الى وظيفة أدنى في التدرج الوظيفي، دون التدرج المالي، يعتبر عقوبة تأديبية ؟؟

لقد اختلف في هذا الشأن، على النحو التالي :-

الرائ الأول : يذهب الى أن النقل الى وظيفة أدنى من حيث التدرج (٤) الوظيفي، أو من الوجهة الإدارية أو الأنيية، ينطوى على جزاء تأديبي :

فقد قضي بأن وظيفة مفتش بقسم المخازن ببندية الاسكندرية،

- (١) ق.أ في ١٩٥١/١١/٢١ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٥ .
- ق.أ في ١٩٥٢/٥/١١ ، ص ٦ من ١١٧٤ ب ٥٠٠ .
- ق.أ في ١٩٥٢/٦/١٨ ، ص ٦ من ١٢٢٢ ب ٥٣١ .
- (٢) ق.أ في ١٩٤٩/٦/٨ (١٥ سنة) ص ٢٣٥٧ .
- (٣) ق.أ في ١٩٥٠/١/٢٥ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٦ .
- ق.أ في ١٩٥٢/٤/١٥ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٧ .
- ق.أ في ١٩٥٢/٥/٢٨ ، وفي ١٩٥٢/٦/١١ ، وفي ١٩٥٢/٦/٨ .
- (٤) ق.أ في ١٩٥٨ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٨ .
- (٤) ق.أ : مجموعة أحكام السنة السادسة ، ص ١٢٢٢ و ١٢٤٨ — ومجموعة أحكام السنة السابعة ، ص ٣٢٠ .

تعلو في مستواها من الوجهتين الادارية والأدبية عن وظيفة كاتب بقسم الإيرادات ، الأمر الذى ينطوى معه نقل المدعى منها الى وظيفة كاتب بقسم الإيرادات ، على تنزيل من وظيفة أعلى الى وظيفة أدنى مما يعتبر عقوبة تأديبية لا يجوز توقيعها الا لذنب معين وأن يصدر بها قرار من السلطة التأديبية المختصة بعد محاكمة تتبع فيها الاجراءات التى رسمها قانون (١) .

كما قضى بأن التنزيل كما يكون في الدرجة فقط عند يكون في الوظيفة فقط مع حفظ الدرجة المالية. فالعبرة في هذه الحالة الأخيرة هي بمرتبة الوظيفة المنقول اليها في مدارج السلم الادارى دون نظر الى درجة الموظف المالية (٢) . وقضى أيضا بأن نقل المدعى من الوظيفة الادارية الرئيسية التى كان يشغلها وهي مدير قسم الادارة والمستخدمين بدار الكتب المصرية الى وظيفة كتابية عادية بإدارة المعاهد العالية ينطوى بلا ريب على تنزيل من الوظيفة ، وهذا بدوره عقوبة تأديبية ، لا يجوز توقيعها الا من السلطة التأديبية المختصة وبعد اتباع الاجراءات المنصوص عليها قانونا (٣) .

ويقول أصحاب هذا المذهب أيضا : بأنه اذا كان الغرض من النقل : إبعاد الموظف من وظيفة أعلى الى أخرى أدنى منها ، أو حرمانه من مزايا أو اختصاصات كانت مقررة له في الوظيفة المنقول منها ، أو تفويت حق مقرر وثابت له ، فإن النقل في مثل هذه الأحوال يتكون منطويا على جزاء تأديبي مفتح (٤) .

ولذا فقد قضى بأن القرار المأخوذ به ولم أنه صدر في صورة

-
- (١) ق.أ. في ١٩٥٣/٦/٧ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٨ .
 — ق.أ. في ١٩٥٢/٥/٢٨ ، ص ٦ من ١١٠٧ ب ٤٤٥ .
 (٢) ق.أ. في ١٩٥٢/١/٢٣ ، ص ٦ من ٣٤٣ ب ١١٨ .
 (٣) ق.أ. في ١٩٤٩/٦/١ ، ص ٣ من ٨٩٩ ب ٢٤٦ .
 (٤) ق.أ. في ١٩٥٤/١/٢٦ (١٥ سنة) ص ٣٧٨٤ .
 — ق.أ. في ١٩٥٢/٣/٢٤ ، ص ٦ من ٧١٨ ب ٢٤٣ .

تحرار نقل من مصلحة الى أخرى الا أنه ينطوى على حرمان المدعى من
مزايادات أثر بارز في مستقبله سواء في ذلك ميزة أقدميته في الديوان
انعام بوزارة المالية أو ميزة اعتباره نظيرا للموظفين الفنيين بإدارة
الحكومة ، ولما كانت العبرة في التكيف القانوني بقوى القرار
ومعناه لا بصورته ومبناه فان القرار المطعون فيه ينطوى في حقيقته
على جزاء تأديبي مقنع أنزل بالمدعى دون اتخاذ الاجراءات المقررة
قانونا في هذا الصدد مما يعيبه ويطله ومن ثم يتعين الحكم
بالغائه (١) .

كما قضى بأنه لما كان المدعى يطلب إلغاء القرار الصادر بنقله
من وظيفته بكلية الهندسة بجامعة ابراهيم الى كلية الصناعات بوزارة
المعارف ، وكان هذا القرار ينطوى على انتقاص في الحقوق الوظيفية
للمدعى باعتباره عضوا بهيئة التدريس بكلية الهندسة ، وبهذه المثابة
يعد عقوبة تأديبية وقعت عليه دون محاكمة من سلطة مختصة وبدون
دفع جناء (٢) .

المرأى الثاني : ومقتضاه ان النقل من وظيفة رئيسية الى أخرى غير
رئيسية ، لا يعتبر عقوبة تأديبية ، ما دامت الوظيفة من درجة مالية
واحدة (٣) .

ومادام النقل لا يفوت على المنقول دوره في الترقية بالأقدمية ،
ومادام النقل قد خلا من أساء استعمال السلطة ، وذلك لأن التنزيل
في الوظيفة لم ينص عليه المشرع كمقوبة تأديبية كما كان ينص عليه
في التشريعات السابقة (٤) .

(٢) ق.أ. ق ١٥/٢/١٩٥٣ ص ٧ من ٦٦٨ ب ٩٣٥ .

(٣) ق.أ. ق ١٩٥٤/١٢/٢٢ (١٥ سنة) ص ٣٧٦٧ .

(٣) ق.أ. ، مجموعة السنة التاسعة ، ص ٢٣١ .

(٤) ق.أ. ، مجموعة السنة الثالثة ، ص ٢٦٦ .

ونورد فيما يلى : أمثلة من الأحكام القضائية ، فى هذا
السان : —

١ — ان اجزاء التى عدتها المادة ٨٤ من القانون رقم
٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ليس من بينها انتزيع
فى الوظيفة كما كان الحال قبل العمل بالقانون سالف الذكر . وقد
أجازت المادة ٤٧ من القانون المشار اليه ، النقل من وظيفة الى
أخرى مادامت درجة الوظيفة المنقول اليها الموظف ليست اقل من
درجة الوظيفة المنقول منها (١) . فالقول بأن نقل المدعى من وظيفة
رئيس قلم جنائى باحدى النيابة الجزئية الى وظيفة كاتب النيابة
بالنيابة قد قصد به أن يكون بمثابة عقوبة توقع عليه الى جانب الخصم
من مرتبه ، هو دعب لا يستند الى أساس سليم من القانون ، ذلك
أن المدعى قد نقل الى وظيفة لا تقل درجتها عن درجة وظيفته الأولى ،
فلم يتضمن نقله أى تنزيع له فى الدرجة (٢) .

٢ — مادام النقل لا ينطوى على جزاء تأديبى مقنع بتنزيل
الموظف من الوظيفة التى يشغلها الى وظيفة درجتها اقل من درجته ،
ولا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية فى الوظيفة المنقول منها ،
فهو صحيح . ذلك أن الموظف ليس له ازاء المصلحة العامة ، حق
مكتسب فى البقاء فى الوظيفة معينة (٣) .

٣ — ان نقل المدعى وان كان من وظيفة رئيسية (باشكاتب
القزائن بمصر) الى وظيفة غير رئيسية (كاتب بالأقصر) ، الا أنه
تم بمالته ودرجته وراتبه ولم ينطو على أى تنزيع أو خفض فى

(١) وهذا النص ، كتمس المادة ٥٤ من النظام الحالى للعاملين
المدنيين بالدولة ، وكذلك نص المادة ٥٣ من النظام الحالى للعاملين فى
القطاع العام . فالمعبرة هى بان لا يكون النقل الى وظيفة درجتها اقل من
الوظيفة المنقول منها .

(٢) ع.أ. فى ١٩٥٧/٤/٢٠ ، س ٢ من ١٥٥ ب ١٨ .

(٣) ع.أ. فى ١٩٥٩/٤/٢٥ (١٠ سنوات) من ١٩٨٤ .

الدرجة ، وقد نصت المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على جواز نقل الموظف من ادارة الى أخرى ، وجواز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى ، ولم تقيد هذا النقل الا بالألا يكون من أثره تنغيت دور الموظف عليه في الترقية بالأقدمية كما لا تحظر سوى نقل الموظف من وظيفة الى أخرى درجتها أقل من درجته (١) .

وهذا النقل الذي أباحته المادة المشار اليها هو حق أصيل للإدارة تستعمله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير العمل . فإذا كان الثابت أن المصلحة ازاء ما تكرر وقوعه من المدعى من مخالفات دلت على عدم صلاحيته لتحمل أعباء وظيفة ثبت عدم تقديره لمسئولياتها ، قد نقلته الى وظيفة أخرى ليست أدنى منها درجة . وكان الباعث على ذلك هو ابتغاء وجه الصالح العام الذي يندرج فيه حسن سير العمل بالمصلحة العامة ، وقد خلا قرارها من إساءة استعمال السلطة ، إذ استند الى وقائع صحيحة ثابتة تبرره . فان طعن المدعى على قرار نقله يكون على غير أساس سليم من القانون حقيقا بالرفض (٢) .

ويذهب أنصار هذا المذهب الى القول أيضا بأنه يجوز للإدارة أن تنتقل الموظف من وظيفة الى أخرى ، ولو كانت الوظيفة المنقول منها تحقق له مزايا مادية أو معنوية لا توجد في الوظيفة المنقول اليها ، ولإذا فقد قضى بأن القول بأن الوظيفة التي نقل اليها المدعى هي وظيفة عادية على خلاف الوظيفة الأولى ، والتي لا يتقبل فيها إلا المتأخرون لأنها وظيفة تدع مجالاً لتخصص في الدراسات العليا .

(١) وقد سبق ان اشرنا الى ان هذا النص ، كخص المادة ٥٤ من النظام الحالي للمسلمين المدنيين بالدولة ، والمادة ٥٣ من النظام الحالي للمسلمين في القطاع العلم .

(٢) ق. ١٠ رقم ١٤٥٥ لسنة ٨ في ١١/١/١٩٥٥ ، س ٩ ص ٢٢١ ب ١٩٥ .

وكان قد تقدم اليها — هذا لا يفيز من طبيعة كلتا الوظائف لاتحادهما في ادرجة والمرتب + كما أنه لا عبرة بقول المدعى انه حرم من سبع أربعة جنيهاً كان يتقاضاها من الوظيفة الأولى كمرتب تسجيل .

اذ أنه ليس للموظف أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعزل في مكان معين حرصاً منه على ما يحققه له ذلك من مزايا أدبية أو ممتوية أو مادية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله الى وظيفة أخرى تعادلها في الدرجة والمرتب (١) .

٦٧ — **وإنما الخلل :** ان التنزيل في الوظيفة . كان عقوبة تأديبية وفقاً لذكره سنة ١٩٥١ . ولم ينص المشرع بعد ذلك ، على هذه العقوبة في التشريعات اللاحقة وفي القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة : ومن بعده القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذي حل محله القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . كما لم ينص عليها في نظامهم الحالي الصادر بالتساون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . كما لم ينص عليها في نظم العاملين في القطاع العام . ومن بينها وأخرها نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وانما نص المشرع ، فيما يتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام (٢) ، على عقوبة « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى (٣) » — وبالتالي فلا يعتبر عقوبة تأديبية (صريحة) ، الخشخشة أو النقل الى وظيفة درجتها مماثلة لذات الدرجة التي كان يشغلها العامل .

(١) ق.أ. في ١٥/٢٥/١٩٥٦ (١٥ سنة) ص ٣٧٧٨ .
(٢) في المادة ٨٠ من نظم العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام .
(٣) وكانت تسمى في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة عقوبة « خفض الدرجة » .
(م ١٣ — عقوبات تأديبية)

ولهذا نعد نص المشرع في المادة ٥٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، - على أنه يجوز نقل العامل من وحدة الى أخرى - كما يجوز نقله الى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ووحدات القطاع العام ، والعكس ، اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه . ولا يجوز نقل العامل من وظيفة الى أخرى درجتها أقل - ومقتضى هذا أن النقل جائز مع وظيفة الى أخرى . بشرط أن لا تقل درجة الوظيفة المنقول اليها عن درجة الوظيفة المنقول منها . وبشرط أن لا يقترب على النقل تفويت دور العامل المنقول في الترقية بالأقدمية : الا اذا كان النقل بناء على طلبه هو .

كما نص المشرع في المادة ٥٣ على أنه يجوز نقل العامل الى وظيفة من نفس درجة وظيفته التي يشغلها ، وذلك وفقاً للتصايب الواردة في هذه المادة والمواد الأخرى الواردة بالقانون - ومودى هذا ، عدم جواز نقل العامل الى وظيفة درجتها أقل من وظيفته .

ومع ذلك ، فإنه ولئن كان النقل جائزاً من وظيفة الى أخرى لا تقل درجتها عن درجة الوظيفة الأولى ، الا أن هذا مشروط بشرط عام مقرر ، واجب الاحترام ، في جميع القرارات والتصرفات الادارية . وهو أن يكون القرار أو التصرف مبنياً ومبتغاه ، المصلحة العامة . دون ما اساءة لاستعمال السلطة أو انحراف بها ، أو خروج على مقتضياتها .

أما اذا تغيبت الادارة ، بقرار النقل غاية أخرى ، غير المصلحة العامة ، بباعث شخصي ، بقصد الاضرار أو التنكيل بالعامل ، أو عقابه ، فإن قرارها بالنقل يخرج من نطاق الشرعية ، الى حماة عدم المشروعية ، لبطلان ركن الغاية فيه . ويعتبر قرار النقل ، في هذه الحالة ، قراراً عقابياً ، لأنه يستر عقوبة تأديبية مقننة ، لم ينص عليها القانون بين العقوبات التأديبية ، ولأن هذه العقوبة قد وقعت دون اتباع الاجراءات

والضمانات المقررة في التأديب ، وبالتالي يقع هذا القرار مشوبا -
أيضا - بعيب مخالفة القانون .

ومن ناحية أخرى - تندفع الإدارة تراعى تنظيمية للتقدم في
سلم الوظائف الادارية - ولو في نطاق اندرجة المسالية المقررة لهذه
الوظائف - وفي هذه الحالة ، وطبقا لتلك القواعد ، والتزاما بها ،
يعتبر عقوبة تأديبية مقننة ، تنزيل العامل من وظيفة أعلى الى وظيفة
أدنى في هذا السلم الوظيفي ، وذلك مالم يستند هذا التنزيل أو النقل
إلى أسباب تبرره صدقا وحقا ، أى في الواقع والقانون .

القول القوي ، قد يستر عقوبة تأديبية مقننة :

ولهذا فقد قضى بأن قرار نقل المدعى عن وظيفة محام في قسم
القضايا ، الى كاتب في قسم الإيرادات : قد وقع باطلا ، لتباين طبيعة
العمل والمؤهلات في الوظيفتين واختلاف الكادرين . فهو بهذه المخالفة
نقل نوعي لا تملكه الادارة لأنه تنزيل في الوظيفة لا يجوز الا من
السلطة التأديبية (١) .

وقضى أيضا بأنه اذا أصدرت الحكومة قرارها المطعون فيه بنقل
المدعى من وظيفة مأمور مركز الى وظيفة كتابية بالديوان العام تخطف
في طبيعتها وشروط التعيين فيها عن الوظيفة السابقة التي كان يشغلها
فانه بذلك يكون نقلا نوعيا ، لتحويل بينه وبين حقه المكتسب في الدرجة
المقررة لوظيفته وينطوي قرارها على تنزيل في الوظيفة لا تملكه غير
السلطة التأديبية لرجال البوليس ، ومن ثم فهو في حقيقته قرار
تأديبي (٢) . وعلى هذا جرى القضاء (٣) .

(١) ق.أ. في ١٢/٦/١٩٥٠ ، س ٥ من ٢٤٢ ب ٥٢ .

- ق.أ. في ١٩/١/١٩٤٩ ، س ٣ من ٢٧٦ ب ٧١ .

(٢) ق.أ. في ٢٩/٦/١٩٥٢ ، س ٦ من ١٢٤٨ ب ٥٥٢ .

(٣) ق.أ. في ١٧/٢/١٩٥٢ ، س ٦ من ٦٦٢ ب ٢٣٠ .

- ق.أ. في ١/١٢/١٩٥٢ ، س ٨ من ١٥٤ ب ٧٠ .

٦٨ — النقل المكاني ، قد تستهدف به الإدارة عقاب الموظف ، وبالتالي يعتبر عقوبة تأديبية مقننة :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لا جدال في أن الإدارة تترخص في نقل الموظفين عامة من جهة الى أخرى بلا معقب عليها لأنها انمسا تستعمل سلطتها في هذا الشأن للفرص الطبيعي الذي شرع النقل المكاني من أجله بحسب صالح العمل ومقتضاه ، حتى اذا ما خرج النقل عن هذا المحيط وتباعد عن هذا الهدف القويم ودلت الظروف والملايسات على أنه ينطوي على عقوبة تأديبية ويصير في الواقع من الأمر جزاء لم ينص عليه في القانون فانه يكون والحالة هذه معيب غير قائم على سبب صحيح ووقع مخالفا للقانون (١) .

وقضى أيضا — بذات المبدأ — والمعنى — بأن سلطة نقل الموظفين بوزارة أو مصلحة ما الى مناطق العدل المختلفة بها لم يقصد منها سوى تمكين الرؤساء من توزيع العمل بين الموظفين الشاغلين لوظائف ذات طبيعة واحدة على مناطق العمل المختلفة توزيعا ملائما لمصلحة العمل ومحققا للعدالة فيما بين هؤلاء الموظفين بحيث يؤدي الى وضع كل واحد منهم في المكان المناسب لكميائه والتي تعادل مدد اقامة كل منهم في الأماكن القريبة والبعيدة ، والمتوافرة لحياتها وسائل الحياة المريحة أو غير المتوافرة فيها تلك الوسائل . ومن ثم لا يجوز لمصلحة الادارية اتخاذ النقل أداة لمجازاة الموظفين أو الانتقام منهم لمراسم شخصية — والا كان ذلك اساءة منها لاستعمال سلطتها ، وصار جزاء تأديبيا مخالفا للقانون (٢) . ومن ثم ، فاذا صدر قرار النقل المكاني ، دون سبب مصلحي يدعو اليه ، ويقصد الانتقام والتشفي ، فانه يشكل عقوبة تأديبية مقننة . وقد قضى — في هذا الشأن — بأنه اذا لم يتبين من الأوراق وجود سبب مصلحي يدعو الى نقل المدعي من مديرية

(١) ق. ١٠ في ١٩٥٢/١/٢٦ (١٥ سنة) من ٣٧٧١ .

(٢) ق. ١٠ في ١٩٥٢/٥/١٥ ، س ٦ من ١٠٠٠ ب ٢٨٧ .

الجيزة الى مديرية الفؤادية ولما يعض على نقله اليها غير فتوة وجيزة .
وتقدمت منه حتى أصبح لا يقوى على العمل بالجهات البعيدة — فان
صدور قرار النقل في الظروف المتقدمة وبعد أن أقام المدعى دعواه رقم
٦٧٧ لسنة ٥ قضائية بأيام قلائل . ترى فيه المحكمة أنه ما صدر
الا ردا على تلك الدعوى التي رفعها بالمطالبة بالغاء قرار ترقية زديليه
وبالمطالبة بالتعويض عن نقله الى مديرية الجيزة وتنزيله الى وظيفة
كاتب .

وبذلك تكون الإدارة قد انحرفت بسلطتها في نقل الموظفين من
مكان الى آخر عن النفاية التي وضعت لها وهي وضع كل موظف في
المكان الذي يناسب درجته وكفايته ويحقق العدالة بين الموظفين في
توزيع مدد الإقامة في الجهات النائية وفي المدن الكبيرة العامرة حيث
تتوافر وسائل المعيشة المتحضرة وألوان الرفاهية ويكفل في النهاية
مصلحة العمل فأتخذتها أداة للعقاب وبذلك ابتدعت نوعا من الجزاء
التأديبي لم تنص عليه لوائح التأديب (١) . وقضى أيضا بأن تلاحق
قرارات النقل المكنى وصنورها بغير مقتضى من الصالح العام وفي
أعقاب رفع الموظف لتقريره انخاص بصناديق الذنور الى السيد
رئيس الوزراء يدل على أن الجهة الادارية انما قصدت مجازاة المدعى
لأنها لم تكن راضية على التقرير المذكور — لذلك تكون الجهة الادارية
قد انحرفت بسلطتها في نقل الموظفين من مكان الى آخر عن النفاية
التي وضعت لها وأتخذتها أداة للعقاب وبذلك تكون قد ابتدعت نوعا
من الجزاء التأديبي لم ينص عليه القانون وأوقعته على المدعى بغير
سبب يبرره إذ أن رفع المدعى لتقرير عن صناديق الذنور الى السيد
رئيس الوزراء يعرض فيه مقترحاته بشأنها ، هو حق مشروع للمدعى
هدف من ورائه المدعى الى تحقيق مصلحة عامة وقد تلقى كتاب شكر
من السيد رئيس الوزراء عن هذا التقرير وما كان يجوز للجهة الادارية

(١) ق.١. في ١٦/٤/١٩٥٣ م ٧ من ١٢٢ تب ٥٢٦ .

أن تضيق بهذا التقيد البناء وأن تتخذ من سلطة النقل المكنى أداة لجازاة المدعى ومن ثم كان قرارها مخالفا للقانون مشوبا بسوء استعمال السلطة (١) .

كما قضى بأنه اذا كان القرار المطعون فيه قد تضمن إلحاق المدعى بوظيفته أخرى بـإسوان الحام بالوزارة وثان حسدوره في ظروف ومزبست مد على ١٠ وان من صوره قرار نقل الا أنه في حقيقته ليس مجرد نقل مدعى بل حدد به الى حرمان المدعى من وظيفة ملحق تجارى بمدينه اسفلم الذى عين فيها . غفيا له غنى ما تضمنه اذاره المعلن للحكومة في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٥٢ من اعتراضه على استمرار اجراء المسابقة عن وظيفة يشغلها بالفعل ومن أن هذا القرار باطل ومخالف لنقانون ، وانسببه بتنفيذ القرار الصادر في ١٩٥١/٨/٢١ بتعيينه في الوظيفة . وقد أعقب هذا الانذار ندبه بتاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٥ للعمل بإدارة الشؤون الجمركية ، وتلا ذلك صدور القرار المطعون فيه — فهذه الظروف والملازمات لا تدع مجالاً للشك في أن الحكومة لم تستعمل سلطاتها في النقل تلغرض الطبيعى الذى ترع النقل المكنى من أجله بحسب صالح العمل أو مقتضياته ، اذ لم يتبين من الأوراق وجود سبب مصلحى يدعو الى النقل ، بل تدل الظروف على أنه ينمى بعدم الرضا والسخط ، ويحمل في طياته ابتداءا لنوع من الجزاء التأديبى لم ينص عليه القانون ولا يجوز توقيعه على الموظف الا لذنب اقترفه وبعد اتباع الاجراءات التى قد يستوجبها القانون . وبما أن ذلك يجعل القرار المذكور منظويا على عقوبة مقننة ومعينا لصورة من غير الهيئة التأديبية المختصة ، ومن ثم يتعين إلغاؤه أيضا (٢) .

٦٩ — صدور القرار الإدارى ، بسبب تصرف معين ينطوى على اخلال العامل بواجبات وظيفته ، يعتبر قرارا تأديبيا ، فيقع بطلان له . تضمن عقوبة تأديبية لم ينص عليها القانون :

ولهذا فقد قضى بأنه اذا كان الثابت من الأوراق ، أن المدعى

(١) أ.ع ٤١٩ لسنة ١٥ في ١٨/٤/١٩٧٠ ، س ١٥ من ٢٩٠ ب ٤٦ .

(٢) ق. ١٠ في ٢٩/١٢/١٩٥٤ ، س ٩ من ١٧٩ ب ١٣٧ .

كان يشغل وظيفة مدير الادارة المالية بالهيئة الثانية بالمؤسسة العامة المذكورة ، ثم صدر قرار رئيس المؤسسة بنقله للعمل بدارة التفتيش العظم بالمؤسسة ، وقد اُفصح هذا القرار عن سبب اصداره وهو تأخير الدعى - بوصفه مدير الشؤون المالية بالمؤسسة - فى تجهيز الحسابات الختامية ، فان القرار يكون قرارا تأديبيا صدر مخالفا للقانون ، حقيقا بالالغاء • ذلك أنه فضلا عن أنه صدر دون اتباع الاجراءات والأوضاع المقررة للتأديب : فإنه أوقع عقوبة لم ترد ضمن العقوبات التأديبية ائفى عددها القانون حصرا (١) •

٧٠ - نقل الموظف ، بسبب أمور نسبت اليه ، ودون تحقيق هذه الأمور ، يعتبر جزاء مقما وقع بالمخالفة للقانون :

مثال ذلك ، ما حكم به القضاء من أنه اذا كان القرار المطعون فيه المتضمن نقل الدعى الى وزارة أخرى لم يكن يهدف الى تحقيق مصلحة عامة بتدعيم الوزارة الجديده بالعناصر الصالحة بل قصد به اقصاء الدعى من الوزارة التى كان بها بسبب تصرفاته فى بعض أمور نسبت اليه ، فهو فى الحقيقة قرار تأديبى لم تتخذ الوزارة حياله الاجراءات القانونية فتجرى بشأنه تحقيقا تصرف فيه على ضوء نتيجته اما بحفظه أو بإحائه الدعى الى مجلس التأديب وبذلك تضمن الوزاره انتدابهم بالخرق القانونيه • ولخذا لجات الى طريقة النقل للخلص نهائيا من الدعى بدون تحقيق ولا اتباع الاجراءات القانونية .. ومن ثم يكون القرار المنعون فيه الصادر بنقل الدعى قد خالف القانون ويضمن الغاؤه (٢) •

٧١ - نقل الموظف - عقب تحقيق شكايات حوله ، لم تثبت صحتها - يعتبر جزاء تأديبيا مقما :

وفى هذا تقول محكمة القضاء الادارى بأنه اذا كانت ظروف الحال وملابساته لا تدع مجالا للشك فى أن الادارة لم تستعمل سلطتها فى

(١) ع. ٥٠٩ لسنة ١٧ فى ١٧٣٦/١/٢٩ •

(٢) ق. ١٠ فى ١٤/٥/١٩٥٣ ، ص ٧ من ١١٦٢ ب ٦٣١ •

هذا الشأن للفرض الطبيعي الذي شرع النقل المكناني من أجله بحسب مصالح العمل أو مقتضاه ، وإنما يبين من الأوراق أن نقل المدعى مباشرة إلى جهة أخرى — عقب التفتيقات التي أجريت معه وأثبتت براءته من اللشاعات التي نسبت إليه — يرشح للاعتقاد بادانته ، وينضج بالسخط عليه ، وأن الإدارة قصت إليه كجزاء أريد توقيعه عليه بنهر جريرة اقترفها ، وبذلك انعدم الأساس القانوني للقرار ، ووقع بالتالي مخالفا للقانون (١) ومع هذا ، فقد قضى على خلاف ذلك ، بأن النقل المكناني لا يمييه أن يكون في أعقاب تحقيق عن أخطاء نسبت إلى الموظف : ويستوى في هذا أن يكون التحقيق قد انتهى إلى ثبوت اهمال الموظف ومجازاته أم لا . فالنقل مكنة للإدارة تخذليا وضع الموظف في المكان الذي يصلح له (٢) .

٧٢ — النقل المصاحب للجزاء التأديبي ، ولذات السبب ، يعتبر أيضا جزءا مكملا له ، ومخالفا للقانون :

وبهذا قضت محكمة انقضاء الإداري ، حيث قالت : إذا كان للجزاء الذي وقع على المدعية قد اشتمل — علاوة على الخصم من المرتب — على النقل من منصب ناظرة المنتزه الابتدائية الثانوية إلى وكالة مدرسة بنها الابتدائية الثانوية ، ولم يكن النقل — بحسب ظروفه وملابساته — نقلا متانيا بل كان متوشحا بالجزاء ، إذ ينضج بالسخط على المدعية لنفس السبب الذي جوزت من أجله بالخصم من المرتب . فهو في نظر مصدره استكمال لعقوبة تأديبية . متى كان ذلك ، فإن النقل على هذه الصورة يكون لا سند له من المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي عدت العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظفين بحيث لا يملك وكيل الوزارة إصدار قرار بنقل الموظف

(١) ق.أ. في ١٠/٥/١٩٥٥ (١٥ سنة) ص ٣٧٦ .

— ق.أ. مجموعة أحكام السنة التاسعة ، صفحات ٢١٧ ، ١٥١ ، ١٦٦ .

(٢) ق.أ. في ١٠/٥/١٩٥٢ (١٥ سنة) ص ١٧٥ .

استكمالا لعقوبة تأديبية . ومن ثم فإن القرار المطعون يكون قد صدر مشويا بمخالفة القانون فيما يتعلق بنقل المدعى نقرا يتطرق على عقوبة تأديبية . مما يتعين منه التأكد من أن القرار لا يتناقض مع مقتضى (١) . وتبقى أيضا بأن صدور القرار المتضمن نقل المدعى إلى ساحل المحمدية من رئيس إداري مختص بالتأديب دون النقل . ومستفدا إلى ذات الأسباب التي جوزى من أجلها بخضم أسبوع من مرتبه . لا يمنع دجالة لائسك في أن مصدر القرار ما قصد بهذا الانتقال ألا توقيع جزاء على المدعى مكنل للجزء الآخر وهو الخدم من درجته ، فيكون القرار في هذا الشأن منا وان كان في ظاهره نقلا مكانيا إلا أنه يستر في الواقع جزاء تأديبيا يمينه أنه ليس من اجزاء المنصوص عليها في القانون على مسيل (٢) . كما قضى بأنه إذا كان النقل المكاني ، ينضج بالسخط على الموظف ، وقدت به في الواقع أن يكون كجزء آخر إلى جانب الجزاء الموقع على الموظف ، فإن هذا النقل يستر في حقيقته جزاء تأديبيا وقد جاء في أسباب هذا الحكم : لا وجه لما تتحدى به الحكومة من أن نقل المدعى من السطة إلى قنا لا يعدو أن يكون نقلا مكانيا من جهة إلى أخرى مما تترخص فيه الإدارة بلا معقب عليها . وذلك لأن ظروف الحال وما لبسته لا تدع مجالا للشك في أنها لم تستعمل سلطتها في هذا الشأن للغرض الطبيعي الذي شرع النقل المكاني من أجله بحسب صالح العمل أو مقتضاه وانما يبين من الأوراق بما لاشبهة فيه أن نقل المدعى إلى تلك الجهة النائية ينضج بالسخط عليه وأنها قصدت إليه كجزء أريد توقيمه عليه إلى جانب الجزاء الآخر الذي وقع عليه بخضم أيام من راتبه ، فاحتواها قرار واحد استند في أسبابه إلى اقتراح قسم القوانين والتحقيقات بوزارة الزراعة رابطا للجزاعين بذات الذنب المنسوب إلى المدعى فيكون القرار في هذا

(١) ق.١٠ في ١٩٥٤/١٢/٢٠ ، س ٩ من ١٥١ ب ١١٨ .

(٢) أ.ع ٣٦١ لسنة ٧ في ١٩٦٤/٤/١٨ (١٠ سنوات) من ٢١١٦ .

الشق وان كان في ظاهره نقلا مخنيا الا انه يستر في الواقع من الأثر.
جزاء تاديبيا لم ينص عليه القانون^(١) .

كما قضى بأنه متى ثبت أن قرار نقل المدعى من تفتيش مبانى
الجيزة والفيوم الى تفتيش مباني مصر العليا بأسوان ؛ قد اقترن
بجزاء تاديبى صدر من مدير المصلحة بخضم خمسة أيام من راتبه .
فان النقل قد اتسم بطابع التأديب فأخذ حكمه وجرى مجراه ، فهو
اذن لم يعد نقلا مكانيا ، وانما أصبح جزاء تاديبيا^(٢) .

ومع هذا ، فان النقل المعاصر لقرار جزاء تاديبى — أو بعده —
لا يعنى حتما وكأصل عام ، وجود انحراف أو إساءة استعمال السلطة
باعتباره عقوبة مقننة : فقد يكشف التحقيق عن اعتبارات من المصلحة
العامّة تحتم اجراء النقل^(٣) . ومن ثم فان هذا النقل ؛ على هذا
الوجه ، يكون عملا جائزا قانونا ، مادام له سبب ، واقتضته بواعث
الصالح العام . وقد قضى بأن لجهة الإدارة ، رعاية للصالح العام
ووفقا للمتطلبات سير المرفق العام أن تنتقل العاملين بها من وظيفة الى
أخرى قد ترى أنهم أقدر على ممارسة مسؤولياتها ؛ واذا خلت الأوراق
مما يثبت أن نقل المدعى من وظيفته الأولى الى وظيفة وكيل ادارى
يشوبه تنزيل لوظيفة المدعى أو إساءة التي سمعته ، فانه والحال كذلك
لا يعد هذا النقل جزاء ؛ كما أن اقتران هذا النقل بالجزاء الواقع
على المدعى ليس في ذاته دليلا على ان النقل ينطوى على جزاء مقنع
تتعدد به العقوبة عن فعل واحد ، وذلك طالما أن النقل قصد به
مصلحة العمل بوضع المدعى في الوظيفة المناسبة على هدى ما تكشف-
من التحقيق الذى أجرى معه^(٤) .

(١) ق.١. في ١٩٥١/٢٢١ ، س ٥ من ٦٣٦ ب ١٤٥ .

(٢) ق.١. في ١٩٥٥/٢/١٥ ، س ٩ من ٢٩٩ ب ٢٧٥ .

— ق.١. في ١٩٥١/٥/٣٠ ، س ٥ من ٦٧٨ ب ٢٩١ .

(٣) أ.ع ١٥٧٣ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٢/٢٧ ، س ١٠ من ٧٢٨ ب ٧٥ .

(٤) أ.ع. ٣٧ لسنة ٢٠ في ١٩٧٩/١٢/١٥ .

٧٣ — لقد انظر ، وإن كان لا يعتبر من العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع ، إلا أنه قد ينطوى في بعض الأحيان على عقوبة تأديبية مقصدة ، نقتع بطلانها :

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن القرار المطعون فيه ، وقد سجل على المدعى ارتكابه مخالفة محددة ، ووصفه بالفتشهر برئاسته وبإثارة العاملين للخروج على النظام ، كما دمع سلوكه بأنه معيب يتنافى القيم الأخلاقية ، وأد ما وصمه به بإيداع القرار والأوراق المتعلقة به ملف خدمته ، ومن شأن ذلك أن يؤثر على مركزه القانوني في مجال الوظيفة العامة . فإن القرار المذكور يكون والحال كذلك قد خرج على الهدف الحقيقي لآليات النظر باعتباره مجرد إجراء مصلحي لتذكير العامل بواجبات وظيفته ، وانطوى على جزاء تأديبي مقنع (١) .

٧٤ — قرار الغيب ، قد يخفى عقوبة تأديبية مقصدة : وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه من حيث أن تقرير الرقابة الإدارية ، الذي استند إليه انقرار المطعون فيه ، قد أسند إلى المدعى أخطر المخالفات التي يتصور وقوعها من عضو هيئة التدريس بالجامعة ، ألا وهي إعطاء دروس خصوصية للطلبة وارتكاب أفعال تترى بالشرف والنزاهة . كما اشتمل هذا التقرير على وقائع محددة ولم يكتف بالشائعات والأقاويل ، بل وأشار إلى شهود بذواتهم ومنهم عميد الكلية آنذاك . وهذه الاتهامات ، لو صحت ، لاستوجبت العزل طبقا للمادتين ٧٣ و ٨١ من قانون تنظيم الجامعات . ومن ثم فقد كان حريا بإدارة الجامعة : إزاء ذلك ونظرا لخطورة الاتهام — أن تبادر إلى تحقيق الوقائع والمخالفات التي أوردتها التقرير ، حسما للأمور حتى تنتهي في هذه الاتهامات المعلقة إلى نتيجة قاطعة إما ببراءة المدعى منها فيبقى في منصبه بالجامعة ويرد إليه اعتباره ، وإما بادلته فيبعد نهائيا عن وظيفته بالجزء الذي فرضه القانون — ولكن إدارة الجامعة

(١) ع ٨٥٢ لسنة ١٩ في ٢١/٢/١٩٧٦ .

قد تمتعت عن اتباع هذا الطريق الواجب ، ولجأت الى نذب المدعى ، وسيف الاتهام منسلط عليه ، متذرة باقتراح الرقابة الادارية الذى لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الرأى . ومن ثم فإن ادارة انجامة ، والحالة هذه ، تكون قد استهدفت من قرار النذب تأديب المدعى بجزء لا يقره القانون ودون اتباع الأوضاع المقررة ، وبالتالي فانها تكون قد انحرفت بسلطانها فى اصدار القرار المطعون فيه وسترت به جزاء تأديبيا . ذلك أن القرار المذكور ، وان صيغ في ظاهره بمباراة « النذب » الا أنه يحمل فى طياته قرار جزاء تأديبى تم بخير اتباع الاجراءات والأوضاع المقررة قانونا ، ومن ثم يكون قد صدر مشوبا بمخالفة القانون والانحراف بالسلطة ، ويتمين الحكم بالفائته (١) .

٧٥ - التسبب من وظيفة الى اخرى ذات مستوى اثنى ، قد

يكون جزاء تأديبيا مقننا : ولهذا ، فقد قضى بأن القرار القاضى بنذب المدعى من وظيفته كمنظر لمدرسة التجارة الثانوية بالمنية الى وظيفة مفتش بالتعليم التجارى ولو أنه صدر بصفة النذب لا التمين بالتعليم التجارى ، الا أنه قد انطوى فى الواقع من الأمر على عقوبة تأديبية مقننة ، اذ هو تنزيل تحظره المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة التى تنص على أنه « لا يجوز نقل الموظف من وظيفة الى اخرى درجتها أقل من درجته » ، ذلك أنه قد بان للمحكمة من الاطلاع على ميزانية وزارة التربية والتعليم فى عام ١٩٥٣/١٩٥٤ السنة التى صدر فيها القرار المطعون فيه أن جميع وظائف مفتشى التعليم التجارى فى الدرجتين الثالثة والرابعة ، ومثل هذا التنزيل لا ينبغى توقيعه الا لذنوب ارتكبه المدعى وبعد محاكمته تأديبيا طبقا للأوضاع والاجراءات المرسومة لذلك قانونا ، فيكون القرار اذا اخذه بمثل هذه العقوبة على هذا النحو قد تحيفه ، وليس من شك فى أن بقاء المدعى فى هذا الوضع تنفيذا للقرار المطعون فيه

يلحق به ضررا بالغاً يزداد بمرور الزمن ، ولا يقدر في ذلك ما نقوله-
الحكومة من أن القرار قرار خيب وعلى ذلك فهو مؤقت بطبيعته ، لأنه
وان كان صادرا بهذه الصيغة إلا أنه قد قصد به النقل النهائي ، وآية
ذلك أنه قد عين بعد ذلك آخر في وظيفة المدعى ورقى الى الدرجة
الثانية المخصصة للوظيفة التي أسندت اليه ومنح علاوة الترقية الى
هذه الدرجة في ٧ من يونية سنة ١٩٥٤ ولم يذكر أمام اسمه في الكشف
المرافق بالاذن أنه منتدب لهذه المدرسة أسوة بما تتبع مع النظائر
المنتدبين ، إذ ذكر أمام كل اسم منهم أنه شاغل لوظيفته بطريق
التدب فقط^(١) .

٧٦ — ترقية استاذ بالجامعة ، عن رئاسة القسم الذي يراسه ،
قد ينطوي على عقوبة تأديبية مقعنة : ولهذا فقد قضت المحكمة
الادارية العليا بأنه من حيث ان السيد مدير الجامعة أصدر القرار
المطعون فيه بترقية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بكلية الطب
بمناسبة الاتهام الذي وجهه اليه بعض أطباء امتياز التدريب بأنه
منهم في دورة التدريب بقسم الأشعة درجات غير عادلة على أسس
غير سليمة مستهدفا مصلحة كريمته وبعض أطباء امتياز التدريب
الآخرين الذين أدوا تدريبهم في قسم الأشعة وذلك ليتسنى تعيينهم
دون وبه حق في وظائف أطباء مقيمين ، وقد اسند القرار في ديباجته
الى التحقيق الذي أجرى في هذا الشأن ، باعتبار أن ما أسند الى
المدعى يعتبر عائنا يعوقه من الاستمرار في منصبه المذكور . وتنتج
المدعى من رئاسة هذا القسم لهذا السبب يحصل في طبياته ادانته في
الاتهام المنسوب اليه ، ودعمه بعدم النزاهة في التزام مقتضيات
العدالة في تقدير درجات أطباء امتياز التدريب بدافع من التوسر
والغرض وهو الأمر الذي يزرى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس
ويحس نزاهته . وجزاء هذا التزاما — إذا ما قام بالليل عليه —

(١) ق ١٠ في ١٢/٢٢/١٩٥٤ (١٥ سنة) من ٣٧٢٥ .

هو العزل تطبيقا لحكم الفقرة الأخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات -سف الذئتر . ولما كان الامر كذلك فان إتقرار المصون خيه يكرن عم انطوى في الواقع على جرائ تأديبى مقنع أنزل بالمدمى دون اتباع اجراءات تأديب اعضاء هيئة إئتدريس المقررة قانونا . وبهذه المثابة يسبح القرار مخالفا للقانون ، خليقا بالانفاء (١) .

المبحث الثاني

الوقف الاحتياطى ، وما يترتب عليه قد يكون عقوبة تأديبية مقننة

٧٧ - من المقرر أن اوقف الاحتياطى ، قد شرع أساسا بوصفه اجراء احتياطيا ، متى اقتضته مصلحة التحقيق الذى يجرى مع العامل .

ومع ذلك ، فقد تسىء الادارة استعمال سلطتها ، وتوقف العامل وفقا احتياطيا ، دون أن يكون ثمة مسوغ يستوجب ، وفي غير الحالات التى يجوز فيها والتى حددها المشرع . وقد يكون للوقف ، مسوغ فى بدايته ، ثم ينحصر المسوغ ، ويظل العامل مع ذلك موقوفا دون مبرر ، بقصد التثكيل به . ومن ثم يعتبر الوقف ، فى هذه الصالة جزءا مقننا .

٧٨ - الحرمان من جزء المرتب الموقوف صرفه خلال مدة الوقف

الاحتياطى . لا يعتبر - بحسب الأصل - عقوبة تأديبية : فاذا أوقف العامل احتياطيا عن العمل ، وانتهى التحقيق معه بمجازاته بعقوبة تجاوز خصم خمسة أيام من مرتبه ، ورأت السلطة التأديبية المختصة عدم صرف الجزء الموقوف صرفه من مرتبه - كله أو بعضه - فان هذا لا يعتبر جزاء تأديبيا (٢) ، لأنه تطبيق لنص القانون ، ولأن الأجر مقابل العمل ، والموقوف عن العمل لم يعمل خلال مدة وقفه .

(١) ع.١ ١٢٨ لسنة ١٤ فى ١٩٧٢/٢/٢٦ ، س ١٧ ص ٢٧٤ ب ٤٢ .
(٢) ق.١٠ فى ١٩٥١/٤/١٢ (١٥ سنة) ص ٢٨٢٧ ب ٢٤٢٨ .
- ا.ع. فى ١٩٦٥/٥/١ (١٠ سنوات) ص ٢١٤٧ ب ٨٦٦ .

ومع ذلك ، فقد يكون حرمان المعادل من مرتبه الموقوف صرفه أشد ايذاً من العقاب الموقف عليه : فقد يستطيل وقف العامل لمدة شهرين مثلاً ويوقف صرف نصف مرتبه خلافاً ، ثم يجازى بخمس ستة أيام من مرتبه ، وينص في قرار الجزاء أو في قرار لاحق على حرمانه من مرتبه الموقوف صرفه . وفي هذه الحالة ، قد يخفى قرار الحرمان من هذا المرتب ، عقوبة أخرى مقننة ، متى دلت عليها ظروف الحال واتسمت بإساءة استعمال السلطة . من أجل هذا ، فقد قضى بأن الحرمان من المرتب عن مدة الوقف ، وإن لم يعتبر جزاء تأديبياً ، إلا أنه قد يندرج على معنى الجزاء : الأمر الذي يتعين معه أن تتخذ الاجراءات الخاصة بالبث فيه ، في مواجهة الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية ، وأن يمكن من الدفاع عن نفسه . . . ويترتب على اغفال هذه الضمانات الجوهرية بطلان القرار الصادر بالحرمان من المرتب (١) .

البحث الثالث

تقارير الكفيلة ، وآثارها ، وما قد تستره من عقوبات
تأديبية مقننة

٧٩ — النصوص :

تنص المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة (٢) ، على أن تضع السلطة المختصة نظاماً ينسب قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه ، بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها . ويكون تقدير الكفاية ، بمرتبة ممتاز أو كفا أو ضعيف . ويقتصر تقدير كفاية الأداء ، على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فما فوقها .

(١) ع.أ ١٧٤٩ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٥/١ (١٠ سنوات) ص ٢١٤٧ ب ٨٦٦ .

(٢) وهي تقابل المادة ٢٤ من نظام العاملين في القطاع العام ، وتتفق معها فيما نصت عليه .

ونصت المادة ٣٤ من القانون المذكور ، على أن يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير . ولا يترتب الأثر السابق اذا ما تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذي يتعين وضعه فيه (١) .

كما نصت المادة ٣٥ من القانون المشار اليه على أن : « يعرض أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شؤون العاملين . فاذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى في نفس درجة وظيفته ، قررت نقله اليها .

أما اذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل في أية وظيفة من نفس درجة وظيفته بطريقة مرضية ، اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

وترفع اللجنة تقريرها فـللسـلطة المختصة لاعتماده، فاذا لم تعتمده أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل اليها العامل .

فاذا كان التقرير التالي مباشرة بمرتبة ضعيف ، ينقل العامل من الخدمة في اليوم التالي لاعتباره نوائيا مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة « (٢) .

٨٠ - آثار تقارير الترقية بمرتبة ضعيف :

ظاهر مما تقدم أن الآثار التي تترتب على التقارير الخاصة بكفاية العامل ، بالغة الخطر والضرر بالنسبة للعامل ، اذا كانت بمرتبة ضعيف ، على النحو التالي : -

(١) وقد نص المشرع ايضا ، على ذلك ، في المادة ٣٠ من نظام العاملين في القطاع العام .

(٢) وقد نص المشرع على مثل هذه الأحكام ، في المادة ٢١ من نظام العاملين في القطاع العام .

أولاً — التقرير بمرتبة ضعيف : يترتب عليه حرمان العامل من نصف مقدار العلاوة الدورية ، ومن الترقية في السنة التالية المقصود عنها التقرير . وذلك على الوجه الوارد بالقانون .

ثانياً — إذا قدم عن العامل تقريران سنويان متتاليان ، بمرتبة ضعيف ، يعرض أمره على لجنة شؤون العاملين لتفحص حالته ، وقد يرى صلاحيته لموظفة أخرى فتقرر نقله إلى هذه الوظيفة . أما إذا رأت عدم صلاحيته للعمل في أية وظيفة ، فإنها تقترح فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة ، وترفع تقريرها إلى السلطة المختصة (١) لتقرير ما تراه .

وقد قضى بأنه يتعين على لجنة شؤون العاملين — قبل أن تقوم بفصل العامل من الخدمة ، لحصوله على تقريرين بدرجة ضعيف — أن تثبت أولاً فيما إذا كان يصلح للقيام بأعباء وظيفة أخرى أم لا . فإذا لم تفصل في هذه المسألة الأولية ، فإن فصل العامل يقع باطلاً (٢) .

ثالثاً — إذا قدم عن العامل ثلاثة تقارير سنوية متتالية بمرتبة ضعيف ، يفصل العامل من الخدمة — اعتباراً من اليوم الذي يصير فيه التقرير الثالث نهائياً — مع حفظ حق العامل في المعاش أو المكافأة .

وهذه الحالة تكون إذا ما قدم عن العامل تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف ، وقررت لجنة شؤون العاملين نقله إلى وظيفة أخرى . رأت أنه يصلح لها . فإذا نقل إلى هذه الوظيفة الأخرى ، ومع ذلك قدم عنه التقرير التالي — الثالث — عن أعماله فيها ، بمرتبة ضعيف ،

(١) السلطة المختصة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة هي الوزير أو المحافظ ، أو رئيس الهيئة العامة ، كل في نطاق اختصاصه طبقاً للمادة الثانية من نظام هؤلاء العاملين .

أما السلطة المختصة بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فهي وتؤمّن مجلس الإدارة ، طبقاً للمادة ٣١ من نظامهم .

(٢) أ.ع. ٨٤٣ لسنة ١٩٦٦/٢/١٢ ، م ١١ ص ٢٢٧ ب ٥٣ .

(م ١٤ — ملاحظات تجميعية :)

فانه يفضل من الخدمة كآثر لازم وحتمى لهذا التقرير: ومن تاريخ
صيرورته نهائيا ، لأن العامل يعتبر بمقتضى هذا التقرير غير صالح
للعمل فى أية وظيفة .

ويلزم لصحة التقرير الثالث — وبالتالي لصحة قرار فصل
العامل — أن يكون هذا العامل قد أتاحت له الفرصة الكافية فى الوظيفة
التي تقرر نقله اليها ، وأن يكون قد باشر فعلا أعمال هذه الوظيفة
خلال السنة التي قدم عنها التقرير الثالث . ومن ثم فإذا قدم هذا
التقرير ، قبل أن ينفذ العامل قرار نقله ، أو كان: تقرير معاصرا لنقله
وقبل أن تنفسح له الفرصة الكافية فى الوظيفة الأخيرة ، فإن الحكمة التي
قصدتها المشرع من هذا النقل لا تكون قد تحققت: وبالتالي فلا يجوز
الاعتداد بالتقرير الثالث^(١) .

٨١ — آثار التقارير السنوية ، ليست تأديبية : ذلك أن آثار
هذه التقارير — المقدمة عن العامل بمرتبة ضعيف — سواء فيما يتعلق
بالحرمان من نصف العالوة ، أو من الترقية ، أو فيما يتعلق بنقله الى
وظيفة أخرى ، أو فصله من الخدمة — هذه الآثار ليست آثارا
تأديبية ، فهي ليست صادرة من سلطة تأديبية ، كما أنها ليست
عقوبات تأديبية : أصلية أو تبعية . وإنما هي آثار حتمية رتبها المشرع
ذاته ، لأمر تتعلق بضعف كفاية العامل ، أو عدم صلاحيته أصلا
للنهوض بأعباء الوظيفة^(٢) .

وبمثل هذا استقر القضاء ، أيضا ، فى ظل التشريعات السابقة
على النظام الحالى للعاملين^(٣) .

(١) أ.ع ١٠٠٨ لسنة ٨ فى ١٩/١/١٩٦٢ ، س ٨ من ٥٤٢ .

— فتا. رقم ٥٠٥ فى ١٩/١/١٩٦٦ ملف رقم ٣٤١/١/١٠ .

(٢) أ.ع ١٨١ لسنة ١٥ فى ١١/١٢/١٩٧١ .

— فتا. رقم ٤٧٠٢ فى ١/٣/١٩٦٥ ملف ٥٨/١/٧ .

(٣) أ.ع ٩٢٢ لسنة ٢ فى ٧/٦/١٩٥٨ (١٠ سنوات) من ١٩٦١ .

وما دامت هذه الآثار المترتبة على التقرير السنوية ، ليست لها حفة تأديبية . فلا يختص القضاء التأديبي — أى المحاكم التأديبية — بنظر الطعون المتبعة بها . وإنما تختص بنظرها محاكم القضاء الإداري . ان كان العامل ممن يعتبرون موظفين عموميين ، أى من العاملين المدنيين بالدولة أو الهيئات أو المؤسسات العامة .

أما ان كان عاملا باحدى شركات أو وحدات القطاع العام ، فإنه لا يعتبر موظفا عاما ، وبالتالي يختص القضاء العادي أى العمالى بنظر طعن هذا العامل فى التقارير المقدمة عنه وفى الآثار المترتبة على هذه التقارير .

٨٢ — التقارير السنوية ، قد تستر عقوبة تأديبية مقننة : فغـد

تنحرف الإدارة ، فى تقدير كفاية العامل ، لأغراض شخصية . انتقاما منه ، وتنكيلا به . فتتهبط — دون حق — بمرتبة كفايته ، وما يترتب على ذلك من آثار بالغة الجسامه ، وأشد ضرا من كثير من العقوبات التأديبية . فقد تصل هذه الآثار الى الحرمان من الترقية ، أو الى فصل العامل من الخدمة . ولهذا ، فإن هذه التقارير ، المبنية على نوازع شخصية ، وانتهى تنفض بالسخط والأذى على هذا الوجه ، تعتبر سائرة فى طياتها عقوبة مقننة بالمخالفة للقانون .

آثار الجزاءات التأديبية ، على التقارير السنوية : نحيل فى هذا

الخصوص ، الى ما سنفصله لدى الحديث عن آثار الجزاءات التأديبية .

١٠٨٩ من ١٩٦٣/٢/٩ (١٠ سنوات) من ١٩٨٩ .

— ق ١٠٠ لسنة ١ فى ١٨/٦/١٩٤٧ (١٥ سنة) ص ٣٢٢٧ .

— ق ١٠٩٦ لسنة ٨ فى ٢٦/٦/١٩٥٧ (١٥ سنة) ص ٢٣٢٦ .

ب ١٢٨٨ .

الفصل الثالث

ما ليس عقوبة تأديبية

٨٣ - سنشير في هذا الخصوص ، الى بعض تصرفات الادارة ،
التي لا تعتبر - بحسب الأصل - عقوبات تأديبية .

وهذا لا يمنع من اعتبارها عقوبات تأديبية مقننة ، اذا ما أساءت
الادارة استعمال سلطتها ، بخصوصها ، واستهدفت بها دون حق عقاب
للعامل والتنكيل به ، مستترة وراء هذه التصرفات .

٨٤ - الفصل من الخدمة ، لعدم استيفاء مسوغات التعمين ،
لا يعتبر فصلا تأديبيا (١) :

وذلك بحسب الأصل . فتعين الموظف لا يصير باتا ونهائيا ،
الا اذا استوفى مسوغات تعيينه . أما قبل ذلك غالتعين يعتبر مملتا
على شرط فاسخ ، فإذا لم يتحقق هذا الشرط باستيفاء هذه المسوغات ،
في الميعاد المحدد قانونا ، ودون ما عذر قهرى ، جاز للادارة أن تعتبر
تعيينه كأن لم يكن . وانهاء الخدمة في هذه الحالة ، هو رخصة جوازية
للادارة (٢) . ومع ذلك ، فاذا كان التأخير في استيفاء المسوغات .
لعذر قهرى ، لا دخل لارادة العامل فيه ، فلا تنتهى خدمته (٣) .

٨٥ - انتهاء خدمة العامل ، لعدم صلاحيته خلال فترة
الاختبار ، لا يعتبر فصلا تأديبيا (٤) :

تنص المادة ٣٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن
» يوضع الميعون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ

(١) ج . في ١٠/٤/١٩٦٣ ، ص ١٧ من ٦٧١ ب ٢٦٥ .

(٢) فنسوى اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى ، في ٢٧/١٢/١٩٦٦ .

(٣) ج . في ١٠/٤/١٩٦٣ ، ص ١٧ من ٦٧١ ب ٢٦٥ .

(٤) أ . ع في ١٣/٤/١٩٥٧ (١٠ سنوات) ص ١٣٨١ ب ٦٤ .

— أ . ع في ٢٤/٦/١٩٦١ (١٠ سنوات) ص ١٣٧٩ ب ٦١ .

تسليم العمل ، وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة سُئِنَ العاملين ، فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقضتهم اليها ، والا اقترحت انهاء خدمتهم... الخ » .

وتنص المادة ١٨ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أن « يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته في خلال مدة الاختبار وفقا للنظام الذي يقرره مجلس الادارة » . الخ » .

ولهذا فان تعيين العامل تحت الاختبار انما شرع لمدة محدودة يكون مصير العامل معلقا بحيث لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار^(١) .

فاذا لم يتم العامل مدة الاختبار على ما يرام ، فصل من الخدمة . وقد قضى بأن الأياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة شرط صلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر لمصلحة عامة يجري اعماله طوال فترة الاختبار . ومن ثم فان مصير تعيين الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا انشروط فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساء فصله . ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانتهاء هذه الخدمة عنه . ولما كان ذلك ، فان هذا الفصل لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا تأديبيا بالفعل ، بل ينتج أثرا صحيحا ويعتبر قائما على السبب الجبرر له قانونا متى استند الى وقائع لا تثريب على الادارة ان هي اطمأنت الي صدقها متى كانت قد استخلصت منها النتيجة التي انتهت اليها في شأنه استخلاصا سائما^(٢) .

(١) أ.ع ١١١٩ لسنة ١٠ في ٢٤/١٢/١٩٦٦ م س ١٢ من ٦٧

ب ٤٥ .

(٢) أ.ع في ٢٦/١/١٩٦٣ (١٠ سنوات) م ١٣٧٩ ب ٦٢ .

ولا تلتزم الجهة الادارية أن تجرى تحقيقا أو استجوابا مع العامل ، قبل فصله لعدم صلاحيته خلال فترة الاختبار^(١) .

٨٦ - فصل العامل لعدم صلاحيته في فترة الاختبار ، لا يعتبر ازدوجا للمقوبة اذا ما أدخلت الادارة في تقديرها المعقوبات التسليمية السابق توقيعها عليه :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن في تعدد المخالفات التي ارتكبتها المدعى ، وتعاقبها ما يرين على صفحته ، وما يكفى لأن يستخلص منه استخلاصا سائما ثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار . ومن ثم فلا تثريب على الادارة ان هي أخطت في اعتبارها - عند تقديرها لادى صلاحيته - مقارفته لجميع هذه المخالفات^(٢) .

كما قضى بأن الفصل انقضى على سببه المستقل المتجرد من صفة التأديب والمستند الى وقائع مادية وقانونية أساسها عدم الصلاحية في مدة التمرين لا يثبت ازدوجا أو تكرر للمقوبة السابق توقيعها على المدعى من مجس التأديب من أجل وقائع ملكية وأفعال أخرى تختلف في طبيعتها وفي أثرها عن تلك التي بنى عليها قرار الفصل^(٣) .

وقضى أيضا بأنه لا حجة فيما ذهب اليه المدعى - من أن التقريرين المتقدمين عن أعماله في فترة اختباره كانا بدرجة جيد - لا حجة في ذلك لأن للجهة الادارية على ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن تستمد قرارها من عناصر أخرى خلاف التقارير المقدمة عنه . وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها حسبما تقدم. وقد استندت هيئة البريد في قرارها بفصل المدعى الى الجزاءات التي أنزلت به ، ويبين من الاطلاع على صحيفة هذه الجزاءات أنها كلها بسبب أخطائه في أعمال

(١) أ.ع. في ١١/٥/١٩٦١ (١٠ سنوات) ص ١٤٠٠ ب ٨١ .

- أ.ع. في ٢٣/١/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٩١٠ ب ٧٧ .

(٢) أ.ع. ١١١ لسنة ١١ في ٢٣/٤/١٩٧٤ ، ص ١٢٢ ب ١٠١ .

(٣) أ.ع. في ١١/٥/١٩٦١ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٨ .

وظيفته - فهي كما قالت الهيئة بحق - تتصل اتصالاً وثيقاً بعمله^(١) .

٨٧ - تراخى الإدارة - فترة معقولة - في إصدار قرار بمصطلح العمل لعدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، لا يبطل هذا القرار :

وبذلك فقد قضى بأنه يخفى لصلحه القرار أن يثبت عدم انصاحيه
نعمل خلال فترة الاختبار - اذ بذلك يتخلف شرط من الشروط المعق
عليها مصي تعيين الموظف خلال الفترة المذكورة وهو صلاحيته للنهوض
بأعباء وظيفته . اما تراخى صدور القرار آمدا معقولا الى ما بمعد
لقتها بسبب عرض الأوراق على الوكيل العام لنسرتن انزراعية ثم
الوكيل العام للشئون المالية والادارية ثم على المدير العام لادوية
التحرير ، فليس من شأنه أن يؤثر على سلامته - وذلك بالاضافة الى
أنه ليس في النصوص انتى نظمت فترة الاختبار ما يوجب صدور قرار
الفصل قبل انتهائها^(٢) .

ومع ذلك ، فقد يستر الفصل في الحالة المذكورة ، عقوبة تأديبية .
وذلك في حالة ما اذا انحرفت الإدارة بسلطانها وأساءت استعمالها
وفصلت العامل بمقولة انه غير صالح ، مع أن الحق الثابت في غيرون
الأوراق ، يفيد أن هذا العامل صالح للعمل .

وفي هذه الحالة ، يكون الفصل ساترا في طياته عقوبة مقننة
وقعت على العامل دون حق ، وبغير الاجراءات التأديبية المقررة .

٨٨ - فصل العامل ، لعدم اللياقة للخدمة صعبا ، لا يعتبر عقوبة
تأديبية :

وانما هو سبب من أسباب انتهاء الخدمة طبقا للمادة ٩٤ من
نظام العاملين المدنيين بالدولة ، المقابلة للمادة ٩٦ من نظام العاملين
في القطاع العام

(١) أ.ع. في ١٩٦٧/٢/٤ ، ص ١٢ من ٥٨٥ ب ٦٠ .

(٢) أ.ع. في ١٩٦٦/١٢/٢٤ ، ص ١٢ من ٤٦٧ ب ٤٥ .

، ويشترط لصحة القرار أن يكون مستمدا من أصول ثابتة ، وغقا الحالة الصحية للعامل ، وطبقا للاجراءات القانونية المقررة : والا وقع للقرار باطلا .

٨٩ — التخطي في الترقية ، بسبب الجزاء الموقع على العامل ، لا يعتبر جزاء آخر :

ولهذا ، فقد قضى بأن التخطي في الترقية ، في هذه الحالة ، ليس عقوبة ثانية من أجل جرم واحد ، وانما هو نتيجة لسوء صحيفة شخصية الموظف مما يجعله غير جدير بالتقدم^(١) .

وقد قضى أيضا بأن الجهة الادارية ، انما تتأثر هذا التصرف ، بينما لها من سلطة تقديرية في وزن صلاحية الموظف للترقية ، واختيار من هو أهل للترقية وترك من ليس أهلا لذلك . وبالتالي فلا تمارس بهذا التخطي بوصفها سلطة تأديبية^(٢) .

كما قضى ، بأن الأصل أن التخطي في الترقية ، لأسباب تبرره — سواء للجزاءات الموقعة على العامل أو لغيرها — ليس جزاء تأديبيا ، وانما هو من الملامات التي تقدرها الادارة في خصوص موضوع لصلاحية للترقية^(٣) . مادامت لم تنحرف بسلطانها في هذا الشأن .

(١) ق.ع.أ. في ١٩٦١/٢/٤ (١٠ سنوات) من ٧٩٠ ب ١٠ .

(٢) ق.أ. في ١٩١ لسنة ٣ في ١٩٥٠/٥/٤ (١٥ سنة) من ٢٤٨٣ ب ١٦٦٣ .

— ق.أ. في ٢٣٥ لسنة ٥ في ١٩٥١/١٢/٧ (١٥ سنة) من ٢٤٦٨ ب ١٦٣٦ .

— ق.أ. في ٨٢٦ لسنة ٥ في ١٩٥٢/٦/١١ (١٥ سنة) من ٢٤٦٨ ب ١٦٦٧ .

(٣) ق.أ. في ١٩٥٢/١٢/٢١ (١٥ سنة) من ٥٣٣ ب ٧٥ .

— ق.أ. في ١٩٥٠/٥/٢٥ (١٥ سنة) من ٢٤٦٠ ب ١٢٤٨ .

ويلاحظ أن الترقية قد تكون الى درجة مالية ، وقد تكون الى وظيفة أعلى في السلم الإداري . ذلك أنه ولئن كانت الترقية التي جعل القانون الطعن في القرارات الصادرة في شأنها ينصرف أساسا الى تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته ، إلا أنه لاشك في أنه يندرج في مدلولها تعيين الموظف في وظيفة تعاو بحكم طبيعتها الوظيفية التي يشغلها في مدارج السلم الإداري ، إذ أن الترقية بمعناها الأعم هي ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره وتدرجه في مدارج السلم الوظيفي والإداري . ويتحقق ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تطو وظيفته الحالية في مجال الاختصاص وإن لم يصاحب هذا التقليد نفع مادي^(١) .

ومع هذا ، فقد تنحرف الإدارة بسلطتها في الترقية وتتخذها أداة لتأديب العامل بتخطيه في الترقية — مع توافر شروطها فيه — وفي هذه الحالة ، يكون التخطي مخالفا للقانون ، لأن المشرع قد نظم إجراءات التأديب وجعلها من اختصاص هيئات التأديب المنصوص عليها في القانون : كما أنه لم يجعل من الحرمان من الترقية جزاء تأديبيا^(٢) .

٩٠ — الأصل ، أن لفت النظر ليس من العقوبات التأديبية :

وعلى هذا جرى قضاء مجلس الدولة . فقد قضى بأن لفت النظر ليس من العقوبات التأديبية التي حددها المشرع . وهو لا يعدو في حقيقته أن يكون مجرد إجراء مصلحي لتحذير الموظف وتوجيهه في

(١) ع.١ في ١٩٦٥/٦/٢٧ (١٠ سنوات) من ١١٣ ب ٨٠ .

— ع.١ في ١٩٦٠/١١/٥ (١٠ سنوات) من ٦٢ ب ٢٤ .

— ع.١ في ١٩٦٧/٤/٢٣ ، من ١٢ ب ٩٥١ — قضاء مطرذ .

(٢) في ١٠ في ١٩٥٢/٦/٢٩ (١٥ سنة) من ٣٤٦٩ ب ١٦٢٨ .

عمله ، دون أن يترتب على ذلك أحداث أثر في مركزه القانوني^(١) .

ويترتب على عدم اعتبار لفت النظر عقوبة تأديبية أنه لا يجوز حفظه بملف خدمة الموظف ، كما لا يجوز أن يرفق بهذا الملف أوراق التحقيق التي صدر على أساسها لفت النظر^(٢) .

ومادام أن لفت النظر ليس عقوبة تأديبية ، فإنه يجوز للإدارة توجيهه حتى إلى العاملين من مستوى الإدارة العليا الذين لا تختص بتأديبهم إلا المحاكم التأديبية ، وذلك إذا وجدت مسوغات تدعو إليه رعاية للمصلحة العامة ومصلحة العمل^(٣) .

ومع ذلك فإن لفت النظر ، قد يعتبر جزاء تأديبيا ، وذلك إذا قصد به أن يكون كذلك :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه وإن كان لفت النظر لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية التي نص عليها المشرع ، إلا أنه يعتبر كذلك إذا قصدت الإدارة أن يكون عقوبة توقعها على الموظف ، ومن شأنها التأثير في مركزه القانوني باعتباره مقصرا في أداء مهام وظيفته واتهامه بالاهمال في عمله وليس مجرد تذكيره بواجبات وظيفته^(٤) . وهو ما يراه أيضا بعض الفقهاء^(٥) .

(١) أ.ع ٤٧٨ لسنة ٣ في ١٩٥٨/٣/١ (١٠ سنوات) ص ٢١٠٥ .

— ق. ١٠٧٣ لسنة ٨ في ١٩٥٦/١١/١٨ ، ص ١١ ص ٢٣ ب ١٧ .

— ق. ١٠٦١ لسنة ٦ في ١٩٥٢/١١/٤ ، ص ٧ ص ٩ ب ٨ .

(٢) ف. ٤٦٩٩ في ١٩٦٥/٧/٣١ ملف ٢٣/١/٧ .

(٣) ف. رقم ٤٧٤٩ في ١٩٦٥/٧/٣١ ملف ٣١١/١/٧ .

(٤) ق. ١٤١٢ لسنة ٧ في ١٩٥٦/٥/٢ ، ص ١٠ ص ٣٢٢ ب ٣٢٤ .

— أ.ع ٨٥٣ لسنة ١٩ في ١٩٧٦/٢/٢١ .

(٥) د. السيد إبراهيم ، شئون العاملين ، ص ٥٣٢ — د. محمود

حلمي ، شئون العاملين ، ص ٣٣٦ .

٩١ — الخصم من الاجازات ، نظير التأخيرات الصباحية ، لا يعد عقوبة تأديبية :

وانما هو مجرد اجراء مصاحى لتحذير العامل : وبشرط ان لا يترتب على هذا الاجراء اسقاط استحقاق العامل في هذا القدر من الاجازة : وانما مجرد تقصير مدة الاجازة الاعتيادية للعامل بهذا القدر ، مع اضافته الى رصيده في الاجازات .

ومدام أن هذا الاجراء ليس عقوبة تأديبية ، فانه لا يمنع الجهة الادارية من توقيع عقوبة تأديبية بسبب التأخيرات الصباحية .

وبهذا أفتت الجمعية العمومية للقسم الاسشارى بمجلس الدولة ، حيث قالت بأن المشرع قد عدد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين بالدولة ، وذلك على سبيل الحصر ، ولم يرد من بين تلك الجزاءات الخصم من الاجازات الاعتيادية ، ومن ثم فان هذا الاجراء لا يعتبر جزاء تأديبيا . وانما لا يعدو — في حقيقته — أن يكون تنظيما داخليا بحتا ، أو مجرد اجراء مصاحى ، تصد به حث العاملين على المحافظة على مواعيد العمل الرسمية . وعلى ذلك فان الأمر الادارى اذ قضى بالخصم من الاجازات الاعتيادية للعاملين . مقابل التأخيرات الصباحية عن مواعيد العمل الرسمية ، لم يتتبع جزاء تأديبيا ، ولا يعتبر مخالفا للقانون في هذا الخصوص .

على أنه لما كان نظام الاجازات الاعتيادية المقرر قانونا . لا يسمح بخصم أى قدر من تلك الاجازات ، نظير التأخيرات الصباحية . ومن ثم فانه يراعى أن التجاء الجهة الادارية الى خصم أيام الاجازات الاعتيادية للعامل في حدود سبعة أيام مقابل التأخيرات الصباحية . ليس معناه اسقاط استحقاق العامل في هذا القدر نهائيا ، بحيث يحدد رصيده من تلك الاجازات على هذا الأساس ، بل إن الأمر يكون :

متملحا — في هذه الحالة — بتقصير مدة الاجازة الاعتيادية للعامل بالتقدير المشار اليه ، مع الاحتفاظ له برصيد في الاجازات ، ويجسد هذا الاجراء سنده في المادة ٦١ من قانون موظفي الدولة رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١^(١) ، اذ يجوز تقصير مدد الاجازات الاعتيادية لاعتبارات تتعلق بمصلحة العمل ، ولاشك أن الخصم من الاجازات الاعتيادية مقابل التأخيرات المباحية ، أمر يقتضيه صالح العمل ، مبناءً على حث العامل على المحافظة على مواعيد العمل الرسمية .

وبذلك يتأكد انتفاء صفة الجزاء التأديبي عن الاجراء المشار اليه ، ولا يكون هناك تعارض مع نظام الاجازات الاعتيادية المقرر قانوناً ، ويكون الأمر متملقاً — فحسب — بتقصير مدة الاجازات الاعتيادية للعامل تبعاً لسلوكه في الاخلال بواجب المحافظة على مواعيد العمل الرسمية . ومن ثم فان توقيع جزاء تأديبي على العامل بسبب التأخيرات المباحية عن مواعيد العمل الرسمية ، بالاضافة الى الخصم من الاجازات الاعتيادية عن تلك التأخيرات ، لا يعتبر ازدواجا في الجزاء عن ذات المخالفة^(٢) .

٩٣ — الحرمان من مرتب مدة الانقطاع — ليس عقوبة :

ذلك أن الأجر مقابل العمل ، والعامل لا يؤدي عملاً خلال مدة انقطاعه عن العمل ، وبالتالي فلا يستحق أجراً عنها والا كان ذلك اشراءً له بلا سبب على حساب الدولة ، وهو مالا يجوز . ولا يعتبر عدم صرف أجره اليه ، أو استرداد هذا الأجر ان كان قد صرف ،

(١) ويمثل هذا نص النظام الحالي للمعاملين المدنيين بالدولة — الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — في المادة ٦٥ . كما نصت على ذلك أيضاً المادة ٦٦ من نظم المعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) ج . ٠ في ٢٦/٥/١٩٦٥ ، س ١٩ من ٤١١ ب ١١٨ .
— فتوى ادارة الفتوى للجهز المركزي للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، في ٧/٨/١٩٦٥ ملف ١٤١/١/١٠ ، وفتاها في ١٩/١١/١٩٦٨ ملف ٤٦١/١/٨ .

بعقوبة تأديبية • وبالتالي يجوز الجمع بينه وبين مسالة العامل تأديبيا ، وتوقيع عقوبة عليه باعتبار الانقطاع اخلايا بواجبه للوظيفى ، ولا يمد ذلك ازدواجا للعقوبة أو عقوبة ثانية عن ذات المخالفة (١) •

ومادام أن الحرمان من المرتب عن مدة الانقطاع ، أو تقرير عدم استحقاق العامل مرتبا عن هذه المدة ، لا يعتبر عقوبة تأديبية ، فان هذا لا يستوجب اجراء تحقيق (٢) •

٩٣ — حضور العامل متأخرا أو انصرافه مبكرا عن ميعاد العمل — تلييب العامل — عدم حرمانه من كابل اجر اليوم — هل يجوز حرمانه من جزء من الاجر ؟

ان حضور العامل متأخرا ، أو انصرافه مبكرا عن ميعاد العمل الرسمى ، دون اذن أو عذر ، يستوجب مسئوليته التأديبية •

ولكن ذلك لا يجيز حرمانه من اجر اليوم كله (٣) • والا كان ذلك عقوبة أخرى ، وبالتالي ازدواجا للعقوبة •

وقد اختلف فيما اذا كان يجوز حرمانه من جزء من أجره يقابل المدة التى تأخرها أو انصرف فيها ؟

اتجه الراى ، فى البداية ، الى القول بجواز ذلك (٤) •

-
- (١) ف . رقم ٢٩٩٦ فى ١٩٦٥/٦/٥ ، ملف ٢٢٨/١/٧ .
— ف . فى ١٩٦٤/١٢/٣١ ملف ٢٩/٨/١ .
(٢) أ . ع ١١٣٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧١/٤/٣ .

(٣) ف ٧٦٠ فى ١٩٦٧/١١/٢٦ ملف ٥٥/١/٦ سجل ٢٨٦٥ لسنة ١٩٦٨ ذلك أن القاعدة هى أن الاجر مقابل العمل ، والموظف هنا تأخر فحسب فى الحضور ، أو انصرف مبكرا ، وبالتالي فهو لم ينقطع طوال اليوم حتى يقال بعدم استحقاقه اجر هذا اليوم كله . وانما هو عمل عملا فى اغلب الساعات المقررة للعمل فى اليوم المذكور . ولكن هل يجوز عدم صرف اجره عن الوقت الذى تأخر فيه أو انصرف فيه ؟ هذا ما سنوضحه فى المتن •

- (٤) ف ٣٣٢٦ فى ١٩٦٥/٦/١٣ ، ملف ٥٥/١/٦ •

ثم عدل عن هذا الرأي ، وأفتى بأن حضور العامل متأخراً بعض الوقت عن ميعاد العمل الرسمي — أو إنصرافه مبكراً — لا يستوجب حرمانه من أجره في ذلك اليوم أو من جزء من هذا الأجر مقابل الغياب . وقيل في تعليل ذلك ، أن قاعدة الأجر مقابل العمل لا تسرى إلا إذا كان الغياب عن يوم كامل : فمجرد حضور العامل الى عمله ولو متأخراً يمنع من هذه القاعدة؛ إذ أنه عمل فعلاً في ذلك اليوم، بل ومن الممكن أن ينجز كافة أعماله المكلف بها . وكل ما هنالك ، أنه يسأل تأديبياً عن عدم احترامه مواعيد العمل وإخلاله بالتزامه بأن يحترم هذه المواعيد (١) .

والمسألة التأديبية ، قد تنتهي بتوقيع خصم يوم أو أيام ، أو عقوبة أخرى ، سيما إذا كان العامل قد اعتاد هذا السلوك بالحضور متأخراً أو الانصراف مبكراً قبل نهاية ميعاد العمل الرسمي .

٩٤ — الزام العامل الذي يجمع بين وظيفته ، وبين العمل في شركة مساهمة ، برد ما تقلضه من الشركة ، لا يعتبر عقوبة :

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأنه وإن نص في البند ثانياً من المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ على أن يلزم الموظف الذي يجمع بين وظيفته للمساهمة والعمل بالحددي الشركات المساهمة بأن يؤدي لخزانة الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة فإن هذا الالتزام لا يعتبر عقوبة تأديبية مما تختص المحكمة بتوقيعها (٢) .

(١) ب ٧٦١٠ في ٢٦/١١/١٩٦٧ ، ملف ٥٥/١/٦ سجل ٢٨٦٥ لسنة ١٩٦٤ .

— ب ٢١٢٨ في ٢٤/٤/١٩٦٨ ، ملف ٥٠٣/١/٧ سجل ٢٣٩٥ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) المحكمة العليا بالإسكندرية ، في الدعوى رقم ٥١ لسنة ٦١ في ٢١/١٠/١٩٦٤ .

٩٥ — سداد الموظف ، قيمة الأضرار التي ترتبت على المخالفة التي ارتكباها ، لا يعتبر جزاء تأديبيا ، ولا يمنع توقيع عقوبة عليه بسبب هذه المخالفة :

ولهذا فقد قضى بأن ما يقوم به المتهم من سداد قيمة الكراسات التي صرفها بالمخالفة للتعليمات ، لا يعتبر جزاء ولا يمنع من محاكمته عن هذه المخالفة^(١) .

كما قضى بأن خصم الجهة الإدارية ، قيمة المعجز ، من مرتب العامل المتسبب في هذا المعجز ، لا يعتبر عقوبة تأديبية^(٢) .

٩٦ — التوجيهات التي قد تشر بها السلطة التأديبية ، على الجهة الإدارية ، بمناسبة المسألة عن مخالفة تأديبية ، لا تعتبر عقوبة تأديبية أو ازدواجا في العقوبة :

فقد سبق أن أشرنا الى أن سلطة التأديب يمكنها أن تصيف الى المقاب ، في الأسباب المبررة للعقوبة ، ما تراه من الملاحظات عن الأسباب التي أدت أو سهلت ارتكاب الخطأ ، وما يستحسن عمله مستقبلا لتلافى هذه الأخطاء أو المخالفات . مثال ذلك ، أن تقترح على الجهة الإدارية أن تنقل العامل المخالف الى جهة أخرى أو الى وظيفة أخرى ، أو أن لا يعهد اليه بعمل معين اذا ثبت أن الظروف المحيطة بهذا النوع من العمل ، هي التي تدفعه الى الخطأ وتهيئ له أسباب ارتكابه .

ومن ذلك أيضا أن تنبه سلطة التأديب ، الموظف الى خطورة العودة الى ارتكاب الجريمة التي عوقب من أجلها^(٣) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا تضمن القرار التأديبي تحريم اشتغال المدعى مدرسا بمدارس البنات ، فضلا عن أن ذلك لا يتضمن

(١) ت . التربية والتعليم ، في الدعوى رقم ١٧ لسنة ١ ق
في ١٩٥٩/١/١٩ .

(٢) د . الطلوي ، المرجع السابق ، ص ٢٧٤ .

(٣) ق ١ ، السنة الثالثة ، ص ٧٠٧ .

نوعاً من الجزاء — لا يخرج عن أن يكون توجيهها من مصدر القرار للجهة الادارية المختصة بمراعاة ما ثبت من سلوك المدعى عند تقرير اجراء نقله مستقبلاً ، وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة التي تقتضى توافر السمعة الحسنة والسيرة الطيبة فيمن يولون وظائف التدريس عامة وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنات ، وهو توجيه حميد ، لاشك ، يدخل في نطاق السلطة التقديرية التي تنفرد بها الادارة دون معقب عليها^(١) .

(١) ع.١ ٧٥٨ لسنة ٣ في ١٩٥٩/٤/١٠ (١٠ سنوات) ص ٢٠٩٠ .

البعضل الرابع

الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في العقوبات التأديبية المقررة

٩٧ — ان الرأي الغالب ، في هذا الخصوص . هو اختصاص
المحاكم التأديبية بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية ، المقررة ، وذلك
فضلا عن اختصاصها أصلا بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية
الصريحة أى المنصوص عليها قانونا .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا ما لجأ العامل الى القضاء
التأديبي ، طاعنا على قرار نقله وكان نعيه عليه ، أنه انبعث من منطق
الرغبة في التأديب ، وستر عقوبة تأديبية (١) ، وجب على المحكمة
التأديبية أن تفصل فيه على هذا الأساس . وبناء على ذلك ، وبالنظر
الى أن المدعى يختصم القرار المطعون فيه ، بوصفه قرارا تأديبيا
مقنعا ، وكان سندده في طلب الغائه هو أنه صدر بالمخالفة للقواعد
القانونية المنظمة للتأديب ، فإن المحكمة التأديبية تكون مختصة بالفصل
في الطعن على هذا القرار بوصفه قرارا تأديبيا (٢) . وقضت المحكمة
الادارية العليا ، أيضا ، بأن المحاكم التأديبية تختص بنظر الطعون في
الجزاءات التأديبية المقررة . وأقامت المحكمة المذكورة قضاءها ، على
أن ولاية المحاكم التأديبية في إلغاء القرارات التأديبية الصادرة من
السلطات الرئاسية ، تمتد أيضا الى ما يمكن أن تصدره هذه السلطات .

(١) أما اذا نعى على القرار — عدم مشروعيته كقرار نقل — وليس
بوصفه سائرا لعقوبة مقننة — كان على المحكمة التأديبية أن تقضى بعدم
الاختصاص ، وإحالة الدعوى الى المحكمة المختصة .

(٢) ع.١ ٢٤٠ لسنة ٢١ في ١٩٧١/٢/٢٤ — وانظر على عكس ذلك :
ما قضى به من أنه اذا كان القرار الإداري قد استهدف به الإدارة تأديب
العامل وسترته به ، والحال كذلك ، جزاء تأديبيا ، فإن نظر طلب الغائه
يدخل في اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري (ع.١ ٧٥٧ لسنة ١٦
في ١٩٧٣/٦/٢٠) .

(م ١٥ — عقوبات تأديبية) .

من قرارات وان كانت في ظاهرها لا تتعلق بالتأديب الا انها في واقعها وحقيقة الأمر منها تنطوي على عقوبات تأديبية مقنعة^(١) .

كما قضى بأنه اذا ما صدر قرار بنقل عامل من وظيفة الى أخرى ، وطعن العامل على هذا القرار أمام المحكمة التأديبية ، بمقولة انه عقوبة مقنعة ، فلا يجوز للمحكمة المذكورة أن تقضى بعدم اختصاصها طالما أنها تعرضت لموضوع القرار ، وأشارت في أسباب حكمها الى أن النقل في هذه الحالة يستهدف مصلحة العمل ، وليس عقاب العامل . ومن ثم يتعين على المحكمة ، في هذه الحالة ، تمثيا مع ما رددته في أسباب حكمها ، أن تقضى برفض طلب المدعى لا أن تحكم بعدم اختصاصها^(٢) . وقضى أيضا بأنه اذا ما نعى المدعى على القرار المطعون فيه ، اضطباغه بصيغة تأديبية مقنعة ، كان على المحكمة التأديبية أن تستظهر مدى صحة هذا التكييف ، وهو ما يقتضى منها بالتعرض لموضوع القرار ذاته والفصل في الدعوى موضوعا في ضوء التكييف الصحيح الذي تستظهره^(٣) .

(١) ع.١ ٥٠٠ لسنة ٢٤ في ١٩/٥/١٩٧٩ .

(٢) ع.١ ٣٧ لسنة ٢٠ في ١٥/١٢/١٩٧٩ .

(٣) المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا ، في الطعن رقم ٢ لسنة

١٤ بجلسة ١٧/٥/١٩٨٠ .

الباب السادس

العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، كآثر
لحكم نهائى

٩٨. - تقسيم البحث :

ان العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، بسبب صدور حكم
جنائى على العامل . يقتضى أن تتوافر شروط معينة فى هذا الحكم
الذى يترتب عليه هذا الأثر الخطير فى حياة العامل .

والعزل ، أو انتهاء الخدمة ، على هذا الوجه ، قد يكون منصوحا
عليه فى قانون العقوبات كمعقوبة تبعية أو تكميلية . وقد يكون منصوحا
عليه فى نظم العاملين . كمعقوبة تبعية .

ومن ناحية أخرى ، فإن للعزل أو انتهاء الخدمة ، على النحو
المشار اليه ، ضوابطه وحالاته فى قانون العقوبات . كما أن له ضوابطه
وحالاته فى نظم العاملين المدنيين بالدولة وفى القطاع العام ، قد تختلف
أو تتسق فى بعض الجوانب مع ما هو مقرر فى قانون العقوبات . .
سيما فيما يتعلق بنوع الجريمة الجنائية المحكوم فيها ، أو العقوبة
المقضى بها . والأصل فى الحكم الجنائى ، أن يكون نافذا بصدوره .
ومع ذلك ، قد يأمر القاضى - على خلاف هذا الأصل - بوقف
تنفيذه .

من أجل هذا ، فإن هذه الدراسة تتطلب أن نحدد الشروط الواجب
توافرها فى الحكم الجنائى الذى ينتج هذا الأثر ، وأن نتعرف على
تقسيمات الجرائم والعقوبات المرتبطة بهذا الموضوع ، وأن نرى
ضوابط العزل أو انتهاء الخدمة وفقا لقانون العقوبات ، ثم ضوابطه
طبقا لنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام . وأثر الحكم
على العلاقة الوظيفية ، لو كان صادرا مع وقف تنفيذه . وأثره على

هذه العلاقة ، لو كان أول حكم جنائى يصدر على العامل • وما هى .
الاجراءات اللازمة فى حالة انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائى ، وما تاريخ
الانتهاء فى هذه الحالة •

لذلك سنقسم دراستنا ، الى تسعة فصول ، على الوجه الآتى :—

الفصل الأول : الشروط اللازم توافرها فى الحكم الجنائى الذى
يترتب عليه العزل أو انتهاء الخدمة •

الفصل الثانى : بعض تقسيمات الجرائم والمعقوبات الجنائية •

الفصل الثالث : ضوابط العزل ، وفقا لقانون المعقوبات •

الفصل الرابع : ضوابط العزل ، أو انتهاء الخدمة ، وفقا لنظم
العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام •

الفصل الخامس : أثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ ، على
العلاقة الوظيفية •

الفصل السادس أثر الحكم ، على العلاقة الوظيفية ، لو كان
أول حكم جنائى يصدر على العامل •

الفصل السابع : الاجراءات اللازمة ، فى حالة انتهاء الخدمة كأثر
لحكم جنائى •

الفصل الثامن : تاريخ انتهاء الخدمة ، كأثر جنائى •

الفصل التاسع : بعض الأمور العامة ، بخصوص العزل ،
أو انتهاء الخدمة ، بسبب الادانة فى حكم جنائى •

الفصل الأول

الشروط اللازم توافرها في الحكم الجنائي ، الذي تنتهي به
خدمة الملبس

ان الحكم الجنائي الذي يترتب عليه انتهاء خدمة العامل ، بقوة القانون ، يلزم أن تتوافر فيه الشروط التالية (١) : —

١ — أن يكون صادرا من محكمة وطنية .

٢ — أن يكون صادرا من جهة قضاء بالمعنى الصحيح .

٣ — أن يكون نهائيا ، واجب التنفيذ .

وستحدث عن هذه الشروط ، في ثلاثة مباحث ، على النحو التالي : —

المبحث الأول

شرط ان يكون الحكم الجنائي ، صادرا من محكمة وطنية

وأساس هذا الشرط ، هو مبدأ اقليمية القوانين الجنائية الذي يقضى بأن يكون الحكم الجنائي مقصورا الأثر على الدولة التي صدر فيها . فلا يكون له أى أثر اجابى في دولة أخرى . لأن من لوازم كل دولة أن تكون مستقلة بشؤون قضائها ، وأن تقوم هي دون غيرها بتنفيذ ما يصدره قضاؤها من الأحكام ، ولا تستطيع الزام دولة أخرى بتنفيذ تلك الأحكام ، كما أن أية دولة أخرى لا تقبل أن تنفذها مالم يكن بين الدولتين اتفاق في هذا الخصوص (٢) .

(١) وذلك فضلا عن الشروط الأخرى ، المتعلقة بنوع الجريمة الجنائية المحكوم فيها ، والعقوبة المحكوم بها — وهو ما سنوضحه تفصيلا ، لدى الحديث عن ضوابط العزل أو انتهاء الخدمة طبقا لقانون العقوبات ، ثم ومنا لنظم العاملين المدينين بالدولة والقطاع العام .

(٢) نقض ١١/١٢/١٩٣٠ ، المجموعة الرسمية ، س ٣٢ ص ١١٢ ،

وهذه هي القاعدة في مصر : فالأصل فيها أن الأحكام الجنائية الأجنبية ، ليس لها أية قوة أو أثر ، فلا يجوز تنفيذها ولا يعتد بها في اعتبار المتهم عائدا وفقا للمادة ٤٩ عقوبات ، كما لا تصلح كسند لالغاء وقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها طبقا للمادة ٥٦ عقوبات . ولا تؤثر في أهلية المحكوم عليه في الأحوال التي تؤثر فيها العقوبة في الأهلية (المادة ٢٥ عقوبات) لأن هذا الأثر لا يعدو أن يكون عقوبة (١) .

ومع ذلك ، فإن هذه القاعدة ليست مطلقة في كل صورها . فقد يكون للأحكام الجنائية الأجنبية ، أثر سلبي في مصر ، بمعنى أنها تحول دون إعادة مخدعة المستنوم عليه في مصر . وذلك طبقا للمادة الرابعة من قانون العقوبات التي تقضى بأن : « لا تقام الدارين العمومية على مرتكب جريمة أو فعل في الخارج . إلا من النيابة العامة ولا تجوز اتهامها على من يثبت أن المحاكم الأجنبية برأته مما اتهمت اليه أو أنها حكمت عليه نهائيا واستوفى عقوبته » .

وظاهر أنه طبقا لهذا النص يكون للحكم الجنائي الأجنبي . أثر سلبي يمنع من إعادة محاكمة الشخص في مصر ، مادام أن هذا الحكم قد برأه ، أو قضى بمعاقبته واستوفى العقوبة المحكوم بها (٢) .

(١) د. السعيد مصطفى السعيد ، الأحكام العامة في قانون العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ص ١٥٢ .

— ويلاحظ أن الوضع قد تغير منذ عقد اتفاقية تسليم المجرمين بين دول الجامعة العربية في ١٩٥٢/٦/٩ . فالمادة السابعة من هذه الاتفاقية تجيز تنفيذ الأحكام القاضية بعقوبة مقيدة للحرية كالسجن أو السجن أو الأشغال الشاقة في الدولة الموجود بها المحكوم عليه بناء على طلب الدولة التي أصدرت الحكم ، ويشترط لذلك موافقة الدولة المطلوب منها التنفيذ . « المرجع السابق » .

(٢) راجع في تفصيل ذلك : د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ .

بيد أن المتفق عليه ، أن الحكم الأجنبي ، وإن كان له مثل هذا الأثر السلبي ، في النطاق السالف بيانه ، وبالضوابط المشار إليها - إلا أن المقرر أن الأحكام الأجنبية ، بصفة عامة لا يكون لها أثر إيجابى في مصر^(١) . أى لا يجوز تنفيذها في مصر^(٢) ، سواء من حيث العقوبة الأصلية أو التبعية أو التكميلية أو غيرها من الآثار ، لأن تنفيذ أى من هذه العقوبات أو الآثار ، هو تنفيذ إيجابى للحكم ، وهو مالا يجوز كما أوضحنا .

ومع هذا ، فليس ثمة ما يمنع من الاستناد الى هذا الحكم الأجنبي - لا بوصفه حكما له حجية الأحكام وقوتها لازمة - وانما بوصفه مجرد واقعة أو دليل على حدوث واقعة . وهذا الدليل . وما يقوم عليه ، يخضع لتقدير السلطة التأديبية ، فيما هو منسوب لمعامل المحكوم عليه بهذا الحكم . ويستوى في هذا أن تكون السلطة التأديبية ، إدارية أو قضائية .

وعلى هذا : فإذا ارتكب موظف مصرى : أثناء وجوده في انخارج^(٣) ، جريمة جنائية ، وحكم عليه هناك ، بعقوبة كانت تستوجب فصله تلقائيا لو أنها صادرة من محكمة مصرية^(٤) ، فإن هذا الحكم الصادر من محكمة أجنبية ، لا ينفذ في مصر سواء بالنسبة للعقوبة الأصلية أو التبعية ، وبالتالي فلا يترتب عليه فصل الموظف المذكور

(١) ومع هذا ، ففى بعض الأحيان يترتب المشرع بنص خاص انخارجا إيجابيا للحكم الأجنبي - « د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ١٥٤ » .

(٢) د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، طبعة ١٩٦٤ ، ص ١٠٨ .

- المستشار محمود إبراهيم اسماعيل ، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات ، ص ٢٠٧ .

(٣) سواء كان وجوده بالخارج لمهمة رسمية : أو لأمر خاص به .
(٤) كان يحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة - وهى العقوبة التى يترتب عليها فصله وفقا للمادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام .

بقوة القانون . وانما يجوز للجهة الادارية التي يتبعها هذا العامل ، أن تستند الى هذا الحكم - كواقعة أو دليل - وتتخذ ضد العامل ، للإجراءات التأديبية .

وقد تستند في هذه الاجراءات أيضاً الى ما قد تحصل عليه من مستندات أخرى تتعلق بموضوع الحكم ، عن طريق الأجهزة المختصة .
يوقد تنتهي هذه الاجراءات التأديبية ، بمجازاة هذا العامل بمعقوبة قد نصل الى فصله من الخدمة . وفي هذه الحالة ، لا يكون الفصل أثراً إيجابياً ملزماً بمقتضى الحكم الأجنبى ، فالأحكام الأجنبية لا تكون لها هذا الأثر ، كما سبق بيانه . وانما يكون الفصل ، فصلاً تأديبياً ، وفقاً للإجراءات التأديبية المقررة ، ومصادراً من السلطة التأديبية المختصة ، طبقاً لما استبانته من مجموع الوقائع والأدلة التي طرحت عليها ومن بينها الحكم المذكور .

المبحث الثاني

لأن يكون الحكم الجنائى ، صادراً من جهة قضاء ، بالمعنى الصحيح ٩٩ - يهنا ، في هذا الخصوص ، أن نشير الى الخلاف الذى نشأ في الفقه والقضاء ، حول تحديد جهات القضاء الوطنية التى يترتب على صدور الحكم منها انتهاء خدمة العامل طبقاً للبند رقم ٧ من المادة ٩٤ من نظام المعاملين المحدثين بالدولة (١) ، والبند رقم ٧ من المادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام (٢) ، والنصوص المقابلة لتعيين النصين في التشريعات القديمة والمشار اليها في الهامش .

(١) هذا النص يقابله في التشريعات القديمة : البند رقم ٧ من المادة ٧٠ من نظام العاملين المحدثين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والبند ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والبند ٨ من المادة ١٠٧ من نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ .

(٢) وتقبلها في التشريعات القديمة ، البند ٦ من المادة ٦٤ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والبند ٦ من المادة ٧٥ من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٢٠٩ لسنة ١٩٦٤ .

وثار الخلاف ، بصفة خاصة ، حول طبيعة محكمة الثورة .
ومحكمة الشعب ، وكذلك حول طبيعة المحاكم أو المجالس العسكرية ،
ومحاكم أمن الدولة : وهل تعتبر الأحكام الصادرة منها أحكاما جنائية
يترتب عليها انتهاء خدمة العامل كآثار تبعية لهذه الأحكام ، وفقا
للمنصوص الواردة في نظام المساملين ، أم لا — وهو ما سنتناوله
بالتفصيل ، على النحو التالى : —

١٠٠ — محاكم أمن الدولة : — هى محاكم قضائية ، ويترتب
على أحكامها الصادرة بعقوبة الجنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى
جريمة مخلة بالشرف ، انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه تنفيذا
للمنصوص الواردة فى نظام العاملين الذى يخضع له هذا العامل .
وأحكام هذه المحاكم لا تكون نهائية الا بعد التصديق عليها من رئيس
الجمهورية . وبالتالي فانها اذا قضت باحدى العقوبات التى يترتب
عليها انتهاء خدمة العامل ، فلا يعتبر المسامل مفسولا من تاريخ
الحكم . وانما من تاريخ التصديق على هذا الحكم (١) .

١٠١ — المحاكم العسكرية ، والمجالس العسكرية : لقد اختلف
الرأى بخصوص تحديد طبيعتها ، وهل تعتبر محاكم قضائية أم لا ،
وذلك على النحو التالى : —

أولا — ذهب رأى الى القول بأنها سلطات تأديبية تصدر قرارات
تجمع بين خصائص التأديب وعناصره ، حتى فى ظل القانون رقم ١٥٩
لسنة ١٩٥٧ الذى نص فى مادته الأولى على أنها محاكم قنصلية
استثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه . وطبقا لهذا الرأى
لا تعتبر الأحكام الصادرة منها ، كالأحكام التى تصدرها المحاكم
العادية والتى يترتب عليها انتهاء خدمة العامل اذا حكم عليه باحدى

(١) ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة
رقم ٨٥١٧ من ١٩٦٧/١٢/٢٨ ملف ٣٢٥/٤/٩ .

العقوبات المحددة بنظم العاملين سالفه البيان (١) •

ويقول أصحاب هذا الرأي أيضا ، بأنها ليست جهة قضاء بالمعنى الصحيح ، فهي — حتى اذا كانت جهة قضاء استثنائية — فانها لا تطبق قانون العقوبات أو قانون الاجراءات الجنائية ، وانما تطبق القانون العسكرى وفقا لاجراءات متميزة ، وليس من المقبول ولا من المنطقى أن ترتب آثار قانون العقوبات على أحكام جهة لا تطبق شريعة العقاب العامة • فضلا عن ذلك فان ما تستهدفه المحاكم العسكرية بالعقاب ليس اعلاء حكم شريعة المجتمع العامة فى العقاب وتحقيق أهدافها ، وانما الاستجابة الى دواعى الضبط والربط العسكريين وما يتصل بهذه الدواعى من اعتبارات الشرف العسكرى (٢) •

ثانيا — رأى الآخر — وهو الغالب — يرى أن المحاكم العسكرية والمجالس العسكرية ، هي محاكم قضائية ، ولأحاطها قوة الأحكام الصادرة من المحاكم العادية وما يترتب عليها من انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه باحدى العقوبات التى تستوجب ذلك طبقا لنظام العاملين الذى يخضع له العامل (٣) •

ويبين من احكام محكمة النقض ، انها اسبغت على احكام القضاء العسكرى بوجه عام صفة الاحكام القضائية بالمعنى الحقيقى :

فقد قضت محكمة النقض بأن الأحكام الصادرة من المجالس العسكرية — متى أصبحت نهائية — تحوز قوة الشيء المقضى به فى نفس الواقعة ، ومن ثم فلا يجوز طرح الدعوى من جديد أمام جهة قضائية أخرى ، لأن الازدواج فى المسئولية الجنائية عن الفعل الواحد

(١) د. نعيم عطية ، مقالة بخصوص « انتهاء الخمية بحكم جنائى » ، مجلة ادارة قضايا الحكومة ، السنة الثامنة عشرة ، ص ٧٥ .

(٢) د. عصفور ، جريمة الموظف العسالم ، الجزء الثانى ، ص ٧٧ .

(٣) د. رؤوف عبيد ، مبادئ الاجراءات الجنائية ، طبعة ١٩٦٨ ، ص ١٢٨ .

أمر يحرمه القانون وتتأذى به العدالة^(١) .

وقد تأيد هذا الوضع تشريعيا بالمادة ١١٨ من قانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ ، التي تنص على أن : « يكون لخدم الصادر من المحاكم العسكرية بالبراءة أو بالإدانة قوة الشيء المقضى به بقا للقانون بعد التصديق عليه قانونا . ويسرى هذا النص بالنسبة للجرائم العسكرية ، وأيضا بالنسبة للأحكام في جرائم القانون العادي . الخاضعة لولاية القضاء العسكري ، وهذه يحكم فيها بالعقوبات العادية المقررة قانونا » م ١٢٢ من الأحكام العسكرية^(٢) .

وبهذا قضت أيضا المحكمة الإدارية العليا ، حيث قالت : — أن المحاكم العسكرية التي أنشأها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ بأحداً قانون الأحكام العسكرية : تعتبر جهة قضائية تحمل رسالة القضاء في نطاق القوات المسلحة . وقد خول هذا القانون ، لتلك المحاكم . محاكمة بعض الطوائف من المدنيين عن الجرائم التي يرتكبونها وكانت خاضعة أصلاً لأحكام القانون العام . كما شمل اختصاصها ، الحكم في جرائم المخالفات والجنايات ، وأضاف المشرع على أحكامها — بعد التصديق عليها — قوة الأحكام . وقد أفصحت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون ، عن هذا المعنى ، فقد جاء بها « وغنى عن البيان أن إضفاء قوة الشيء المقضى به ، على الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية ، يترتب عليه كافة الآثار القانونية التي تترتب على هذه الصفة للأحكام الجنائية الصادرة من محاكم القانون العام » الأمر الذي تكون معه أحكامها أحكاماً جنائية في تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين

(١) نقض ١٩٦٠/٦/١٤ ، لحكم النقض ، م ١١ من ٥٦٧ ب ١٠٨ .

— نقض ١٩٦٢/٣/١٢ ، أحكام النقض ، م ١٢ من ٢٠٦ ب ٥٤ .

(٢) د. رؤوف عبيد : المرجع السابق ، ص ١٢٨ .

باندولاً^(١) ، والتي تقضى بانتهاء خدمة العامل اذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مظة بالشرف أو الأمانة . واذا كان ذلك ، وكان مما لا ريب فيه أن جريمة السرقة التي ارتكبها المطعون ضده وقضى عليه بسحبها من المحكمة العسكرية بحبس ستة أشهر مع النفاذ ، وتمدق على الحكم وصار نهائيا ، تعتبر جريمة مظة بالشرف والأمانة ومن ثم يكون قد تحقق بذلك مناط تطبيق حكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه^(٢) . وتعتبر خدمته منتية اعتبارا من تاريخ صدور حكم المحكمة العسكرية نهائيا^(٣) .

وقد أفتت الجمعية العمومية لقمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن العقوبة الجنائية التي يترتب عليها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه وفقا لنظام العاملين ، يستوى فيها أن تكون صادرة من محكمة عادية أو محكمة عسكرية ، - أو مجلس عسكري^(٤) - ودون تفرقة من حيث نوع الجريمة موضوع الحكم أى سواء كانت الجريمة من الجرائم المنصوص عليها في القانون العام أو من الجرائم العسكرية البحتة : فكل النوعين يحدث ذات الآثار التي رتبها المشرع . فقد تكون الجريمة المحكوم فيها عسكريا من الجرائم المخلّة بالشرف أو الأمانة ، دون أن يكون منصوحا عليها ضمن جرائم القانون العام^(٥) . وهذه الفتوى ، تؤكد الفتاوى الأخرى الصادرة من لجان وأدارات قسم الفتوى بالمجلس ، والتي اعتنقت هذا الرأي من قبل .

(١) وهي تقابل الفقرة ٧ من المادة ٩٤ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والفقرة ٧ من المادة ٩٦ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) أ.ع ٢٣٢ لسنة ١٢ في ٢٧/٥/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٤٨٤ ب ٧١ .
(٣) الحكم المشار اليه في الهلش السابق .

(٤) يلاحظ أن الفتوى صادرة أساسا بخصوص عقوبة صادرة من مجلس عسكري .

(٥) ج . في ١٩٧٢/٢/٩ ملف ٤٦/١/٢٥ توزيع ٢٧٥٩ .

فقد جاء في هذه الفتاوى ، أن الرأي مستقر على أنه ، وإن كانت المحاكم والمجالس العسكرية ليست الا محاكم استثنائية مقيدة بحسب طبيعة وظيفتها بأن تفصل في الدعوى المرفوعة أمامها على أساس أوصاف معينة الا أنه لا خلاف في أنها نوع من المحاكم وأنها مختصة بإصدار الأحكام ، وبالتالي يعتد بالأحكام الصادرة منها في مجال الوظيفة العامة فتنتهي خدمة العامل بصحور حكم منها بعقوبة جنائية أو في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة ، طبقا للمادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ويؤيد ذلك ما نص عليه القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ من أن المجالس العسكرية محاكم قضائية استثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن في قراراتها أو أحكامها أمام أية هيئة قضائية أو إدارية^(١) . كما أفتى مجلس الدولة أيضا بأن المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة: إذ قضت بانتفاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة ، ثم تتطلب صدور هذا الحكم من جهة قضائية معينة ، وإنما اعتدت به في حد ذاته أيا كانت الجهة القضائية الصادر عنها ، وبالتالي تنطوي تحت مدلولها الأحكام الصادرة من جهة القضاء العسكري طبقا للقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ في شأن الأحكام العسكرية^(٢) . وقد أفتى أيضا بأن المشرع جمل من الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، من بين أسباب انتهاء الخدمة ، ومعنى ذلك أن أى حكم صدر بعقوبة جنائية أو في جريمة مظلة بالشرف تنتهي به خدمة العامل متى كان هذا الحكم قد صدر من محكمة مختصة وكان حكمها نهائيا ،

(١) فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشاري بجلسة ١٥/٣/١٩٦٦ -
فتوى إدارة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمجلس رقم ٤٤٨٦ في ٢٤/٥/١٩٦٩ ملف ١٩٩/٢/٦ - فتوى الإدارة المذكورة ، ملف ١/٤/١٩٦٢ وفتاؤها بالملف رقم ٢٥٠/٤/٦ .

(٢) فتوى إدارة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمجلس ، رقم ٢٠٨٢ في ١٠/٢/٦٦ - سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .

والمحاكم العسكرية أو المجالس العسكرية هي نوع من المحاكم تختص بإصدار الأحكام ، وبالتالي فإن خدمة العامل تنتهى بصدر حكم منها بمقتضى جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة (١) . وصدرت الفتوى كذلك بأن الحكم على العامل بالحبس من إحدى المحاكم العسكرية في جريمة الاستيلاء على أمتاع خاصة بالقوات المسلحة وهي جريمة مخلة بالشرف والاعتبار ينهى خدمته المدنية بالشركة أعمالاً لنص المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ (٢) .

١٠٢ - محكمة الثورة : لقد اختلفت وجهات النظر بخصوص ما إذا كانت تعتبر أو لا تعتبر محكمة قضائية يترتب على أحكامها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، وفقاً لنظم العاملين في هذا الشأن .

فقد قضت إحدى محاكم الاستئناف ، بأن أحكام محكمة الثورة يترتب عليها ذات الآثار التي تترتب على أحكام المحاكم الجنائية العادية ، في هذا الشأن . وقالت في أسبابها بأنه طالما كان قانون العقوبات هو القانون العام بالنسبة للجرائم التي صدرت فيها أحكام من محكمة الثورة ، وطالما كانت العقوبة جنائية ، فإنه تترتب على صدور الحكم بها كافة الآثار التي تترتب على العقوبات الأصلية المنصوص عليها في قانون العقوبات ، ذلك أنه لا عبرة في هذا الخصوص بنوع الجريمة وهل تكون جريمة من جرائم القانون العام أم لا ، ولا بالمحكمة التي وقعت العقوبة (أي محكمة عسكرية أم استثنائية) بد العبرة بالعقوبة ذاتها ، ولذلك فإنه متى كان الحكم الجنائي الصادر بمقتضى الجنائية قد صدر من محكمة مصرية تطبق التشريع الخاص بها ، فإن هذا الحكم يستلزم حتماً الحرمان من الحقوق والمزايا

(١) فتوى إدارة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمجلس ، رقم ٣٠٧٦ في ١٨/٤/١٩٦٦ ملف ٩٣٥/١/١ .

(٢) فتوى إدارة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، ملف رقم ٧١٧/٤/٩ سجل ١٦٥ لسنة ١٩٧١ .

٥ ينص على أنها في المادة ٢٥ من قانون العقوبات (١) . أما محكمة النقض ، فقد أخذت بالرأي العكسي ، حيث قضت بأن محكمة الثورة ليست جهة قضاء بالمعنى الصحيح ، وإنما هي هيئة سياسية ذات سيادة غير مقيدة بأي قانون ، وأن ما تمارسه من ولاية ليس عقاباً في مفهوم قانون العقوبات ، لأن هذا القانون يقوم على أسس وأصول معينة لم تكن تلتزمها محكمة الثورة وفقاً لقرارات انشائها . فلم يكن قضاؤها مقصوداً على ما يعتبر من جرائم القانون العام فحسب . كما أنها لم تلتزم بأن تقضى بعقوبة من العقوبات الواردة في قانون العقوبات بل كانت متحررة من تطبيق أحكام هذا القانون . يؤيد ذلك — كما تقول محكمة النقض — « أنه يبين من مراجعة الأحكام التي صدرت من محكمة الثورة أنها حكمت في ٢٥ / ١٠ / ١٩٥٣ و ٢ / ١١ / ١٩٥٣ بمعاينة بعض المتهمين بالسجن خمسة عشر عاماً مع وقف التنفيذ ، مع أن قانون العقوبات لا يجيز في الكتاب الأول منه وقف تنفيذ عقوبة الحبس إلا إذا لم تتجاوز مدتها سنة واحدة . كما يبين من مراجعة تلك الأحكام أن المحكمة حكمت بتجريد المتهم من رتبته العسكرية والنياشين وبإعفائه من عقوبة السجن لمرضه ، وأنها حكمت بمعاينة متهم بعقوبة مستحدثة لم ترد في الكتاب الأول من قانون العقوبات وهي التجريد من شرف المواطن . وعلى ذلك لا يكون ثمة تجاوز في تشبيهاً من بعض النواحي بمجلس الشيوخ الفرنسي حينما كان ينعقد بوصفه محكمة عليا بناء على نصوص دستور سنة ١٨٧٥ لمحاكمة أي شخص متهم بجناية من الجنايات المخلة بأمن الدولة ، أو لمحاكمة رئيس الجمهورية بتهمة الخيانة العظمى ، أو لمحاكمة الوزراء على الجرائم التي يرتكبونها أثناء تأدية وظائفهم ، فقد كان المجلس المذكور يصدر في قضائه على أنه محكمة عليا ذات سيادة لا تتقيد بنصوص القوانين العادية ولا بقاعدة أنه لا جريمة

(١) أشار إليه الدكتور عصفور ، في جريمة الموظف العام ، الجزء الثاني من ٦٠ .

ولا عقوبة بغير نص ، ويقضى بتأثير أفعال لم يرد في القانون الفرنسي نص بتأثيرها ويضع العقوبة التي يراها ، ويقضى أحيانا بالاعفاء من العقوبة الأصلية مع أنها وفقا لقانون العقوبات الفرنسي ليست الا عقوبة تبعية « (١) » .

وقد أثر هذا الموضوع ، أمام محكمة القضاء الإداري . فقضت بأن محكمة الثورة وفقا للأمرين الصادرين بإنشائها وتشكيلها وكيفية عملها — لا تلتزم بتطبيق أحكام القوانين العادية ومن بينها أحكام قانون العقوبات . وبالتالي فلا يترتب على أحكامها الآثار التبعية التي تترتب على الأحكام الجنائية الصادرة وفقا لهذا القانون . وفي هذا تغزل محكمة القضاء الإداري : قد اتفق القضاء والفقه على أن محكمة الثورة كان لها طبيعة عمل السيادة ، استخلاصا من الأمرين الصادرين بإنشاء هذه المحكمة وتشكيلها ، إذ جاء الأمر الصادر في ١٦/٩/١٩٥٣ بتشكيلها وبيان الأفعال التي تعرض عليها والعقوبات التي توقعها ، فنص في مادته الأولى على أن تشكل محكمة الثورة على الوجه الوارد بالأمر الصادر من مجلس قيادة الثورة في ١٣/٩/١٩٥٣ . ويرجع إلى التصريح الذي أعلن به الأمر الصادر بتأليف محكمة الثورة . يبين أنه قد جاء به : « وستنظر هذه المحكمة فيما يقدم إليها من متهمين بالعمل ضد مصلحة البلاد وضد كيان الثورة ، وستصدر أحكامها باسم مجلس الثورة . ولا محل لترك ذلك للقضاء العادي وللمحاكم العادية وأنه مع احترامنا الشديد لجهتنا اتقضاية التي نكن لها كل أجلال وأكبار ، نحب أن نحيط بها بما لها من الهيئة والوقار ... وأنه لم يحدث في تاريخ ثورة من الثورات أن احتكمت للقضاء العادي في حياتها ، فلقوانين العادية قيودها وحدودها ، ولا يمكن لقضاتها أن يستبعدوا هذه القيود والحدود لأنها شرعت لظروف الحياة العادية » . ومن حيث ان مفاد هذين الأمرين أنهما

(١) حكم محكمة النقض الصادر بجلسة ٢٣/٦/١٩٥٥ ، مجموعة الأحكام الدينية ، السنة السابعة ، ص ١٣٠٧ وما بعدها .

تضمننا نصاً صريحاً باستثناء أحكام قانون العقوبات فيما استثنى تطبيقه وهي القوانين العادية جميعها ، وذلك لتعارض هذا التطبيق مع الغرض الذى أنشئت من أجله محكمة الثورة .

فمعقوبة السجن المنصوص عليها فى المادة ٣ من أمر تشكيل محكمة الثورة قد ترك لها تحديد مدتها غير مقيدة فى ذلك بحسب أقصى أو بحد أدنى حسبما ورد بالكتاب الأول من قانون العقوبات ، فلا يسوغ القول والحالة هذه بأن عقوبة السجن الصادرة من محكمة الثورة هى عقوبة السجن الواردة فى قانون العقوبات كمعقوبة لجناية . ومتى كان الأمر كذلك فإنه لا يترتب على صدورها ، الآثار التى تترتب على صدور عقوبة جنائية على صواب معاش من وقف صرف معاشه اعمالا لحكم المادة ٥٥ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ حسبما ذهب الى ذلك الجهة الادارية . بل انه من المتعين تنفيذ ما جاء بحكم محكمة الثورة ، دون ما اضافته له أو توسع فيه ، فطالما أنه لم يقض حكم محكمة الثورة بحرمان من معاش فلا يمكن قيام هذا الحرمان استنادا الى قوانين أخرى عادية رؤى استبعاد تطبيقها فى الأمرين سالفى الذكر (١) .

أما المحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة ، فإنها لم تفصل مباشرة فى تحديد طبيعة محكمة الثورة ، لأن الأمر لم يثر لديها على هذا الوجه ، وانما أثرت أمامها الآثار التى رتبتهأ الجهات الادارية على أحكام المحكمة المذكورة من حيث انتهاء خدمة العاملين المحكوم عليهم من هذه المحكمة بمعقوبات اعتبرتها الجهات الادارية مما يستوجب فصلهم وفقا للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والتى كانت تنص على أن تنتهى

(١) ق. ١٠٤ لسنة ١٤ فى ١٩٦٦/٤/٢٥ (مجموعة الخمس سنوات) ص ٧٣٠ ب ٢٨٥ .

(م ١٦ - عقوبات تأديبية)

خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جنائية أو جريمة مظة بالإشرف .
ويبدو من قضاء المحكمة الادارية العليا في هذا الشأن ، أنها سوت بين
الأحكام الصادرة من محكمة الثورة والأحكام الصادرة من المحاكم
للجنائية العادية ، فيما يتعلق بالآثار التي تترتب على هذه الأحكام
سبقاً لقانون نظام موظفي اندولة سائف الذكر^(١) .

١٠٣ — طبيعة محكمة الشعب ، وطبيعة أحكامها : لقد قضت

محكمة القضاء الاداري بمجلس الدولة ، بأن أحكام هذه المحكمة
ليست كأحكام المحاكم الجنائية العادية ، وبالتالي فلا يترتب عليها
ما يترتب على أحكام هذه المحاكم من آثار وفقاً لنظم العاملين .

وقالت محكمة القضاء الاداري في أسباب حكمها : «تنص الفقرة
الثانية من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص
بنظام موظفي الدولة على أن خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة
تنتهي بسبب الحكم عليه في جنائية أو في جريمة مظة بالإشرف ، ولاشك
أن الجنائيات والجرائم المظة بالإشرف هي وحدها التي تنطبق عليها
أحكام الكتاب الأول من قانون العقوبات . ويبين من الاطلاع على أمر
مجلس قيادة الثورة بشأن تشكيل محكمة الشعب واجراءاتها الصادر
في أول نوفمبر سنة ١٩٥٤ أن المادة الثانية منه تنص على أن
« تختص هذه المحكمة بالنظر في الأحكام التي تعتبر خيانة للوطن
أو ضد سلامته في الداخل والخارج وكذلك الأفعال التي تعتبر موجهة
ضد نظام الحكم الحاضر وضد الأسس التي قامت عليها الثورة
ولو كانت قد وقعت قبل العمل بهذا الأمر . كما تختص المحكمة بمحاكمة
كل من أخفى بنفسه أو بواسطة غيره متهما بارتكاب الأفعال المنصوص
عليها في الفقرة السابقة وتطلبه المحكمة وكذلك كل من أعانه بأية طريقة
كانت على الفرار من وجه القضاء . كما تختص هذه المحكمة بالنظر

(١) راجع في هذا : ع.١ : ١٧٨ لسنة ٨ في ١٠ يناير ١٩٦٥ بي ٢٠
ص ٣٩٢ ب ٤٣ .

فحين يرى مجلس قيادة الثورة عجزه عليها من القضايا أيا كان نوعها حتى ولو كانت منظورية أهام المحاكم العادية وغيرها من جهات التقاضي الأخرى مادام لم يصدر عنها حكم وتعتبر هذه المحاكم أو الجهات متخلفة عن القضية فتحال إلى محكمة الشعب بمجرد صدور الأمر من مجلس قيادة الثورة بذلك . وقد توافقت أحكام المحاكم على أن محكمة الشعب ، على هذا النحو محكمة ذات سيادة لها أن تحكم في القضايا المحالة إليها سواء أكانت الجريمة المنسوبة إلى المتهم مما أئمه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها أم من الجرائم المنصوص عليها في قوانين العقوبات أو في القوانين الأخرى لأنها في كلتا الحالين ، إذ يتساقط المتهم إنما تمارس سيادة عليا تسمو على القوانين العادية وإن عقوبة السجن الواردة في المادة الثالثة من الأمر الصادر بتشكيلها ليست هي بذاتها عقوبة السجن المنصوص عليها في المادة المباشرة من قانون العقوبات ، ذلك أن المادة الثالثة من أمر التشكيل يبالغ الذكر لم تميز — علي خلاف أحكام الكتاب الأول من القانون العقوبات — حدا أدنى وحدا أقصى لعقوبة السجن الذي يتعين معه القول بأن الحكم الصادر بالسجن من محكمة الشعب لا يعتبر حكما صادرا بعقوبة جنائية في تطبيق نص المادة ٢٥ عقوبات وبالتالي لا يستتبع حتما وبطريقة آلية توقيع العقوبات التبعية ومنها إنهاء خدمة الموظف « (١) » .

المبحث الثالث

أن يكون الحكم الجنائي ، نهائيا ، واجب التنفيذ

١٠٤ — بيان ذلك : من الملمات ، فقها وقضاء ، أنه يلزم في الحكم الجنائي ، أن يكون نهائيا واجب التنفيذ ، وذلك كشرط ضروري كي ينتج آثاره التبعية في المجال الإداري ، بانتهاء خدمة العامل طبقا

(١) ق ١٠ ١٨٧٧ لسنة ١٠ في ١٦/٢/١٩٦٠ ؛ بين ١٤ ص ٢٥٤ ،
نظ ١٥٧ .

المادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام وغيرهما من نظم العاملين .

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة بأن المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، اذ قضت بانتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، افترضت أن هذا الحكم نهائي واجب التنفيذ حتى ينتج أثره في هذا الصدد . فلا يكفي لانتهاء خدمة العامل مجرد صدور حكم بذلك إذا لم يكن قابلا للتنفيذ . ومن ثم فإن الحكم الجنائي الصادر ضد السيد / باعتباره حكما غير نهائي لا يترتب عليه انتهاء خدمته طبقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ولو أدانته في جريمة مخلة بالشرف (١) .

١٠٥ - متى يعتبر الحكم الجنائي ، نهائيا ؟

يعتبر الحكم نهائيا ، إذا كان غير مطعون عليه — وغير قابل للطعن عليه — بطريق من طرق الطعن العادية .

وبعبارة أخرى ، فإن الحكم يعتبر كذلك ، إذا كان غير قابلا للطعن أصلا بأحدى هذه الطرق أي بالمعارضة أو الاستئناف ، أو كان قابلا للطعن وانتهى ميغاده ، أو طعن عليه فعلا ورفض الطعن .

أما الطعن على الحكم — أو قابليته للطعن عليه — بطريق طعن غير عادي ، أي بالنقض أو بالتماس إعادة النظر ، فليس من شأنه أن يوقف تنفيذ الحكم . وسن فصل ذلك فيما بعد .

.. وفيما يتعلق بالأحكام العسكرية فقد سبق أن أوضحنا أنها لا تتميز نهائية واجبة التنفيذ ، إلا بعد التصديق عليها طبقا للمادة ١٨٨ من قانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ التي تنص

(١) إدارة فتوى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمجلس الدولة رقم ١٤٦ في ١٩٦٩/٢/١ ملف ٧٠٢/١/٧ .

عنى أنه : « يكون للحكم الصادر من المحاكم العسكرية بالبراءة أو بالإدانة بقوة الشيء المقضى طبقا للقانون بعد التصديق عليه قانونا » .
وبالتالى فلا يترتب على هذا الحكم العسكرى ، انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الا من تاريخ التصديق عليه (١) .

١٠٦ — أثر الحكم مع وقف التنفيذ : من المقرر أنه يلزم أيضا لى يترتب الحكم الجنائى ، آثاره فى المجال الادارى أو التأديبى — أن لا تكون المحكمة التى أصدرته قد أمرت بوقف تنفيذه . وسنفرد مبحثا خاصا لهذا الشرط ، لنوضح ضوابطه ومداه وتطور الفقه والقضاء فى شأنه .

١٠٧ — الطعن فى الحكم الجنائى بالنقض (٢) ، لا يمنع انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، كقتر لهذا الحكم وفقا للقانون :

فقد نصت المادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية على أنه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ، إيقاف التنفيذ الا اذا كان الحكم صادرا بالاعدام .

وكلمة للتنفيذ ، الواردة فى نص المادة ٤٦٩ سألقة الذكر ، جاءت عامة مطلقة ، فتحصل على عمومها وتسرى على اطلاقها . ومن ثم فانها تنصرف الى تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها وما يترتب عليها من آثار تبعية تقع بقوة القانون فهذه الآثار أو العقوبات التبعية ، تنفذ تبعا لتنفيذ العقوبة الأصلية ، ما لم ينص على خلاف ذلك بنص خاص .

وبعبارة أخرى ، فإن الطعن بالنقض لا يوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، كما أنه لا يوقف تنفيذ ما ترتب عليها من عقوبات تبعية

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٠٨٢ فى ١٠/٢/١٩٦٩ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .
(٢) وكذلك الشاى بالنسبة للطعن بالتماس إعادة النظر .

كانهاء خدمة العامل وفقا للنظم الساملين اللى تقضى بذلك (١) .
ولهذا تنتهى خدمة العامل المحكوم عليه بحقوية جنائية أو بحبوبة
مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة ، اعتبارا من التاريخ
الذى يصير فيه الحكم نهائيا ، ولو طعن فيه بطريق النقض ،
أو التماس إعادة النظر .

ولذلك فقد أفتى مجلس اندولة بأن الحكم الصادر بإدانة العامل
فى تهمة اخفاء أشياء مسروقة ، يترتب عليه انتهاء خدمة العامل ،
ولو طعن فى الحكم بالنقض . ذلك أن الأمل أن الطعن بالنقض لا يمنع
تنفيذ الحكم (٢) . وقد أفتى أيضا بأنه بمجرد مرور الحكم القضائى ،
فانه ينفذ بأثاره — الا اذا كان صادرا بالاعدام — ولو كان هذا
الحكم قابلا للطعن فيه بالنقض ، أو طعن فيه فعلا (٣) .

كما قضى بأن من المبادئ المستقرة والمحقق عليها ، أن الطعن
بالنقض طريق طعن غير عادى لا يترتب عليه وقف آثار الحكم . ذلك
أن المادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية تنص على أنه لا يترتب
على الطعن بالنقض إيقاف تنفيذ الحكم الا اذا كان الحكم صادرا
بالاعدام . ومعنى ذلك — كما هو ظاهر من مراحة النص — أن الحكم
ينفذ بالمقوية المقضى بها ، مع جميع آثاره بما فى ذلك تنفيذ ما تقضى
به الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
بنظام موظفى الدولة ، ما لم يكن الحكم صادرا بالاعدام فان الطعن
فيه يوقف التنفيذ لصعوبة تدارك ما يترتب على التنفيذ فى هذه الحالة
قبل انتظار حكم النقض (٤) .

(١) ق. ١٠ لسنة ١٩٥٨ فى ٩/٨/١٩٥٧ ، س ١١ ص ٤٣٢ ب ٣٨٤ .
(٢) ف . إدارة الفتوى لشئون العللين رقم ٤٢٤ فى ١٧/٧/١٩٦٥
ملف ٣٣/٤/٩ .
(٣) ف اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى ، فى ٣٠/٨/١٩٦٠ ، س ١٤
ص ٢٢٤ ب ٢٤٤ .
(٤) ق. ١٠ لسنة ١٩٥٨ فى ٩/٨/١٩٥٧ ، س ١٤ ص ٤٣٢
ب ٢٨٤ — سابق الاشارة اليه .

وقد أثبتت مسألة هامة ، في حالة الحكم الصادر بالاعدام :
ذلك أن المادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية ، تنص على أن
الظمن بطريق النقض يترتب عليه وقف تنفيذ هذا الحكم . والحكمة
من هذا أن تنفيذ عقوبة الاعدام يجعل الظمن عديم الجدوى بل يعتبر
مصادرة للظمن ، لأن المحكوم عليه إذا أعدم - قبل الفصل في الظمن -
لا يعود حيا اذا نقض الحكم . وهذه الحكمة - وان كانت متوافرة ،
في حالة تنفيذ العقوبة الأصلية ، وهي عقوبة الاعدام - الا أنها
لا تتوافر بالنسبة للإثارة أو العقوبات التبعية لهذه العقوبة ، كأنهاء
خدمة العامل المحكوم عليه . ذلك أنه اذا فصل هذا العامل ، ثم نقض
الحكم ، فإنه يمكن اعادته الى الخدمة ، أما اذا أعدم فلا يمكن احيائه
في هذه الحالة . ولهذا فقد رأى بعض الفقه أن الظمن بالنقض في
الحكم الصادر بالاعدام ، وان كان من شأنه أن يوقف تنفيذ عقوبة
الاعدام ، الا أنه لا يمنع من فصل المحكوم عليه من الخدمة (١) .
وبهذا أيضا ، صدرت بعض أحكام القضاء (٢) .

١٠٨ - اثر نقض الحكم :

ان محكمة النقض ، قد تقضى في الظمن برفضه . وفي هذه
الحالة يظل العامل مفعولا من تاريخ فصله أى من تاريخ الحكم
الجنائي النهائي الذي قضت محكمة النقض بتأييده .

أما اذا قضى بنقض الحكم - الذي ترتب عليه فصل العامل -
فان هذا الحكم يعتبر كأن لم يكن ، فينحسر من تاريخ مسدوره
وما ترتب عليه من آثار ، ومن بينها قرار فصل العامل الذي يصح
قائما على غير سبب ، لسقوط هذا السبب . ويعتبر القرار المذكور
معدوما فلا تلحقه حصانة . ولا يزيل لاعدامه ، قوات ميعاد الظمن

(١) د. السيد ابراهيم ، شرح قانون المصلحين المحدثين بالدولة ٢
ص ٦٧٤ .

(٢) ق.١٠ في الدعوى رقم ١٣١٨ لسنة ٥ في ١٩٥٤/١/٥ ، ص ٨
ص ٣٧٢ ب ١٩٠ .

فيه ، لأنه عدم ، والإعدام لا يقوم ولا يعود^(١) . ومن ثم يتعين سحب هذا القرار وما ترتب عليه من آثار ، فيعتبر العامل وكأنه لم يفصل وتبعا تحتسب مدة الفصل في الخدمة ، وتعتبر مدة الخدمة متممة لا انفصام لها وما يترتب على ذلك من حيث استحقاق العلاوات وتبوية حالته على هذا الأساس .

أما عن مدى استحقاقه لمرتبه عن مدة فصله كأثر من آثار سحب القرار الصادر بالفصل ، فإنه يتعين القول بأن المذكور لا يستحق شيئا منه عن تلك الفترة . وأساس ذلك هو القاعدة المسلمة ، التي تقضى بأن الأجر مقابل العمل . فلا يستحق العامل أجرا الا مقابل خدمة فعلية يؤديها لجهة الادارة ، وهو لم يعمل خلال تلك المدة التي فصل فيها . كما أنه لا يستحق تعويضا عن الفصل ، لأن الادارة لم تخطئ ، حين أصدرت قرارها بفصله اذ كانت تنفذ صحيح حكم الفنون الذي يقضى بأن الطعن بالنقض لا يمنع تنفيذ الحكم^(٢) . كما أن الأصل هو عدم جواز التعويض عن الأحكام القضائية^(٣) .

ونقض الحكم له صورتان : فقد تقضى محكمة النقض : بنقض الحكم وببراءة المتهم . وقد تقضى بنقض الحكم وبإحالة الدعوى الى دائرة أخرى لتفصل فيها من جديد ، وسنتحدث عن كلتا الصورتين فيما يلي : —

أولا : الصورة الأولى : وهي التي تقضى فيها المحكمة بنقض الحكم وببراءة المتهم : في هذه الحالة ، يظل العامل في وظيفته بعمد عودته .

(١) ع.أ ٢٦ لسنة ٥ في ١٩٥٩/٦/٢٧ ، من ٤ ص ١٦١٢ ب ١٣٥ .
(٢) ف . ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٤٣٦٩ في ١٩٦٥/٧/١٧ ملف ٣٣/٤/٩ .
فتوى ذات الادارة رقم ١٨٥٢ في ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٩٨/٤/٩ .
(٣) ف . ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٨١٥٨ في ١٩٦٨/١٢/١٢ ملف ٢٩٨/٤/٩ .

وهذا الحكم — وان كان لا يترتب عليه فصل العامل تلقائيا كائنه — الا أن حجيته في المجال الادارى أو من حيث المسؤولية التأديبية ، تتمدد على أساس أساليب البراءة : فان كانت لعدم الصحة ، بأن كانت الجريمة لم تقع أصلا ، أو لم تقع من المتهم ، فلا تجوز مسالة هذا العامل تأديبيا الا اذا كان في الأوراق من الوقائع ما يشكل في ذاته جريمة تأديبية . أما ان كانت البراءة لغير ذلك ، بأن كانت مثلا لبطان الاجراءات ، فانها لا تحول دون جواز مسالة العامل تأديبيا (١) .

ثانيا : الصورة الثانية : وهى التى يقضى فيها بنقض الحكم ، مع احالة القضية الى دائرة أخرى لتفصل فيها من جديد : ان هذا وان كان يترتب عليه — كما أوضحنا — سقوط الحكم المنقوض وسقوط قرار الفصل المبني عليه ، واعادة العامل الى عمله ، الا أن العامل يعتبر في هذه الحالة محالا الى المحاكمة ، ويعامل من الناحية الوظيفية على هذا الأساس ، شأنه شأن أى عامل محال الى المحاكمة (٢) ويجوز للجهة الادارية احواله الى المسالة التأديبية دون انتظار الفصل في المحاكمة الجنائية (٣) . كما يجوز لها أيضا ايقافه عن العمل حتى تفصل المحكمة الجنائية في الدعوى المحالة اليها .

(١) انظر في هذا ، وفي حجية الحكم الجنائى في المجال الادارى والتأديبى ، كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » ص ١٦٥ وما بعدها .
(٢) ادارة الفتوى لشئون العاملين بمجلس الدولة ، رقم ٨١٥٢ في ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٩٨/٤/٩ .
(٣) ف . ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٢٧٦٨ في ١٩٦٨/٤/٩ . ملف ٦٣٩/١/٧ .

الفصل الثاني

بعض تقسيمات الجرائم والمعقوبات الجنائية

خطة البحث :

ان للجرائم والمعقوبات الجنائية ، تقسيمات كثيرة تتمدد بحسب نظرة الباحث اليها . وموضوع دراستها يتناوله أساسا الفقه الجنائي . ولهذا فسنكتفي هنا ، بدراسة بعض هذه التقسيمات ، وفقا لما يقتضيه بحثنا وذلك على الوجه الآتي : —

المبحث الأول : تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث جسامتها .

المبحث الثاني : تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث كونها مخلة — أو غير مخلة — بالشرف أو الأمانة .

المبحث الثالث : تقسيم المعقوبات الجنائية ، من حيث جسامتها .

المبحث الرابع : تقسيم المعقوبات الجنائية ، من حيث أصلتها أو تبعيتها .

المبحث الأول

تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث جسامتها

١٠٩ . — لقد نصت المادة التاسعة من قانون المعقوبات على أن :

« الجرائم ثلاثة أنواع : —

الأول : الجنائية » .

الثاني : الجنح .

الثالث : المخالفات » .

الجنايات : لقد عرفتها المادة (١٠) من قانون العقوبات بقولها
« الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : -

• الاعدام

• الأشغال الشاقة المؤبدة

• الأشغال الشاقة المؤقتة

• السجن «

الجنح : عرفتها المادة (١١) عقوبات ، بقولها : « الجنح هي
الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : -

الحبس الذي يزيد أقصى مدته على أسبوع ،

الغرامة التي يزيد أقصى مقدارها على جنيه » •

١١٠ - ضبط التفرقة بين الجنية والجنحة والمخالفة :

هذا الضابط ، هو العقوبة • والمعول عليه في ذلك : هو العقوبة
الأصلية المقررة في القانون لكل من هذه الجرائم •

ويلاحظ أن العقوبات المقررة للجنايات ، تختلف في نوعها عن
العقوبات المقررة للجنح والمخالفات • وأما العقوبات المقررة لهذين
النوعين الأخيرين : فهي الحبس والغرامة ، ومن أجل ذلك ، جعل
للشارع مناط التفرقة بين النوعين هو الحد الأقصى للحبس أو الغرامة
فإذا زاد الحد الأقصى لعقوبة الحبس على أسبوع ، أو زاد الحد
الأقصى لعقوبة الغرامة على جنيه مصرى ، فالجريمة جنحة والأقصى
مخالفة • ولا جبرة بالنقد الأدنى للحبس أو للغرامة ، فهو واحد في
الجنح والمخالفات • فالحد الأدنى للحبس هو ٢٤ ساعة وفقا للمادة ١٨
من قانون العقوبات ، والنقد الأدنى للغرامة هو خمسة شروش طبقا

نلمادة ٢٢ من القانون المذكور وتستوى في هذا الجد ، الجنحة والمخالفة (١) .

١١١ - الصعوبات التي تعترض غايط التفرقة بين الجنائيات والجنح والمخالفات : انه على الرغم من بساطة هذا الضابط الذي وضعه القانون في المواد ١٠ ، ١١ ، ١٢ من قانون العقوبات ، غير تطبيقه لم يخل من صعوبات ترجع الى أن العقوبة المقررة أصلا للجريمة قد تخفف لعذر أو ظرف مخفف ، كما أنها قد تشدد بسبب ظروف مشددة ، الأمر الذي يخرجها عن النوع المقرر في النص الأصلي تبعاً لما يعترضها من ظروف مخففة أو مشددة للعقاب . وقد ثار الخلاف في تحديد طبيعة الجريمة في هذه الحالة ، وذلك على الوجه الآتي :

١ - حالة تخفيف العقوبة لعذر أو ظرف مخفف : وهذا يكون في الجنائيات فقط : ذلك أن الفعل قد يكون معاقبا عليه في الأصل بعقوبة الجنائية « السجن أو الأشغال الشاقة مثلا » ولكن يحكم فيه بعقوبة الحبس ، وذلك لقيام عذر قانوني مخفف طبقا للمادة ٦٦ من قانون العقوبات ، أو لوجود ظرف مخفف تطبيقا للمادة ١٧ من القانون المذكور . وقد ثار الخلاف حول ما إذا كان نوع الجريمة يتغير ، فتصير جنحة أم تبقى جنائية على أصلها (٢) .

والرأى الأرجح ، الذي استقر عليه أخيرا قضاء محكمة النقض

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٦ - د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .

(٢) فقد ذهب فريق من الفقه الى القول بأن الجريمة (الجنائية) تصير جنحة بتوقيع عقوبة الجنحة ، سواء كان ذلك راجعا لقيام عذر مخفف أو لظرف مخفف . ورأى فريق آخر بأن التخفيف إذا كان راجعا لوجود عذر مخفف من نوع الجريمة فتصير جنحة ، أما ان كان راجعا لظروف مخففة فتبقى جنائية على أصلها . وذهب فريق ثالث الى أن الفعل إذا كان معاقبا عليه في الأصل بعقوبة الجنائية فله يبقى جنائية ولو خففت العقوبة الى عقوبة الجنحة سواء كان هذا التخفيض راجعا الى وجود عذر قانوني أو راجعا الى وجود ظرف مخفف : « انظر في تفصيل ذلك ، وأساسيد كل رأى : د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٩ .

الفرنسية والمصرية هو أن الفعل إذا كان معاقبا عليه في الأصل بعقوبة الجنائية ، فإنه يبقى جنائية ولو خففت العقوبة الى عقوبة الجنحة ، سواء كان هذا التخفيض راجعا الى عذر قانوني أو كان مرده الى وجود ظرف مخفف (١) .

٢ — حالة تشديد العقوبة ، بسبب وجود ظروف مشددة : وهذا يكون في الجنحة اذا اقترنت بظرف من شأنه رفع عقوبتها الى عقوبة الجنائية . والظروف التي من هذا القبيل نوعان : —

(أ) النوع الأول : ويتصل بالفعل المكون للجريمة ، وينص عليه القانون مقدما ويفرض للجريمة اذا ما اقترنت به عقوبة أشد من عقوبتها مجردة عنه : كظرف الاكراه في السرقة طبقا للمادة ٣١٤ من قانون العقوبات ، وفي هتك العرض طبقا للمادة ٢٦٨ من القانون المذكور — وفي هذه الأحوال ، لا شبهة في أن الجريمة تنقلب من جنحة الى جنائية .

(ب) النوع الثاني من الظروف المشددة ، شخصي بحت ، اذ يرجع الى الفاعل لمعنى خارج عن الفعل ، وهو ظرف لا العود ، المنصوص عليه في المادتين ٥١ ، ٥٤ من قانون العقوبات وهذا الظرف — أو العود يبيح للمحكمة أن تستبدل بعقوبة الحبس المقررة في الأصل للجرائم المشار اليها في هاتين المادتين عقوبة الأشغال الشاقة — والراجع هو أن هذه الجرائم تظل معتبرة جنحا ، ولو حكم فيها بعقوبة الجنائية . اذ لا أثر للتشديد عملا بأحكام العود ، علي طبيعة الجريمة التي تظل جنحة وفقا للضابط القانوني في تمييز الجنع من الجنائيات (٢) .

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ٢ ص ٥٠ .
(٢) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ١٢٥ . د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥١ .

١١٢ - أهمية تقسيم الجرائم الجنائية ، إلى جنائيات وجنح ومخالفات ، في المجال الأياري والقانوني (١)

إن لهذا التقسيم أهمية بالغة في هذا المجال من عدة زوايا : منها أهميته من حيث مياد سقوط الدعوى التأديبية تبعا لسقوط الدعوى الجنائية . ومنها عدم جواز تعيين المحكوم عليه في بعض الجرائم الجنائية ، إلا بعد فترة معينة وبعد اتباع إجراءات محددة ، ومنها انتهاء خدمة العامل كآثر للحكم عليه بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . والعبالة الأخيرة - أي انتهاء الخدمة كآثر للحكم الجنائي - هو الذي يعنينا في دراستنا الحالية ، وهو ما سنتناوله بالتفصيل في هذه الدراسة .

المبحث الثاني

تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث المخالفة - أو عدم المخالفة - بالشرف أو الأمانة

١١٣ - الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، غير معرفة وغير معددة في التشريع : فالمشرع لم يعرفها ، كما أنه لم يحددها ، سواء في قوانين العقوبات أو في قوانين ولوائح المباحين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، أو غيرها .

وكذلك قطعت أغلب التشريعات ، ومنها التشريعات العربية : كالقانون السوري ، والمراقي ، واللبناني ، والليبي ،

وذلك ، لأن المشرع ينأى بنفيه - عادة - عن التهايف الدقيقة التي قد تتغير بتغير الزمان أو المكان أو نظيرة المجتمع : بل يتبكت الأمر يتغير وفقا لآراء الفقه وأحكام القضاء . وهذا من شأنه أن يجعل النظرة إلى الجرائم المذكورة ، من المرونة بحيث تساهل تطورات

(١) راجع في تفصيل ذلك ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية ، للمعلمين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

المجتمع فيما يتعلق باعتبارها أو عسدم اعتبارها مخلة بالشرف أو الأمانة^(١) .

١١٤ - تعريف الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة : -- ليس من

اليسير وضع معيار أو تعريف حاسم لهذه الجريمة + ولهذا فقد انتقلت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة : الى أنه يصعب وضع بيان بالجرائم المخلة بالشرف ، أو بيان لتعديدها . وانما يبحث أمر كل جريمة على حدة^(٢) .

ومع ذلك : يمكن تعريفها بأنها تلك الجريمة التي يعتبرها المجتمع مخلة بالشرف أو الأمانة ، وفقاً لتقاليد وأعرافه المرعية ، وينظر الى مرتكب هذه الجريمة بعين الازدراء والاحتقار ، بوصفه ضعيف الخلق منحرف الطبع دنىء النفس ساقط المروءة + فإذا ما نعت الجريمة -- بحسب الظروف التي ارتكبت فيها -- عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير بالشهوات والنزوات أو سوء السيرة ، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة^(٣) . والشخص اذا ما لنجدد الى هذا المستوى الأخلاقي ، لا يكون أهلاً لتولي المناصب العامة التي تقتضي لئمن يتولاها أن يكون متطليها بالأمانة والنزاهة والشرف واسببستقامة الخلق^(٤) .

١١٥ - أمثلة لجرائم مخلة بالشرف أو الأمانة : جريمة

-
- (١) ج . في ١٩٦٤/٤/١٥ ، س ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .
 - ج . في ١٩٦٨/٣/٢٠ ، س ٢٢ ص ٧٨ ب ٤١ .
 - (٢) ج . في ١٩٦٤/٤/١٥ ، س ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .
 - (٣) ج . في ١٩٦٨/٣/٢٠ ، س ٢٢ ص ٧٦ ب ٤٠ .
 - ج . في ١٩٦٠/١/٢٧ ، س ١٤ ص ١١٤ ب ٥٨ .
 - (٤) أ . ع ١١ لسنة ١٠ في ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٥٥ ب ٦ .
 - أ . ع ١٧٧٢ لسنة ٧ في ١٩٦٢/١٢/٢٩ ، س ٨ ص ٣٥٢ ب ٣٣ .

السرقه^(١) ، والشروع فيها^(٢) ، واخفاء الأشياء المسروقة^(٣) ،
والتزوير^(٤) ، وفتح محل للعب القمار^(٥) ، والاستيلاء على الأشياء
المفقودة بنية تملكها^(٦) ، وغش المواد الغذائية^(٧) ، وإنتاج خبز أقل
من الوزن^(٨) ، وغش الموازين^(٩) ، والتبديد^(١٠) .

١١٦ — أمثلة لجرائم غير مخطئة بالشرف والأمانة : الجرائم
السياسية^(١١) ، وجرائم الرأي^(١٢) ، وجرائم التعمدى بالضرب^(١٣) ،
وجرائم السب^(١٤) ، ولحراز سلاح بدون ترخيص^(١٥) ، وأعب القمار^(١٦) ،

(١) ف ٣٦٤١ في ١٢/٣١/١٩٦٤ ملف ٧٦/١/٢ .
ف ٢٠٨٢ في ٣/١٠/١٩٦٩ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .
(٢) ف إدارة الفتوى بالاستكفارية رقم ٧٨٥ في ١/١/١٩٥٦ ، س ٩
من ٢٥٦ ب ٢٤٩ .

— ف ٤٦٢٥ في ٢٦/٨/١٩٦٥ ملف ٨٦/٤/٩ .
(٣) ف ٢٥٨٢ في ٣/١٠/١٩٦٩ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .
(٤) ف ٤٧٦٥ في ١٨/٧/١٩٦٧ ملف ٢٣٦/٤/٩ .
(٥) ف ٣١٥٠ في ٢٤/٤/١٩٦٧ ملف ٢٧٥/٤/٩ .
(٦) ف ٢١٤٩ في ١٥/٣/١٩٦٩ ملف ٤١٤/٤/٩ .
(٧) ف ١١٩ في ١٥/٢/١٩٦٥ ملف ١١٦٠/١/١ .
(٨) ف ٢٧٩٧ في ١٠/٤/١٩٦٨ ملف ٢٤٨/٤/٩ .
(٩) ف ٥٩٨٨ في ١٩/١/١٩٦٥ ملف ٦٤٢/٤/٩ .

(١٠) ف ١٧٣٧ لسنة ٧ في ١/١٠/١٩٥٥ ، س ٩ من ٢٢٤ .
تب ١٨٨ — وسنرى فيما يلي أن ثمة أنواعا من جرائم التبديد لا تعتبر
مخطئة بالشرف ، كتبديد الأشياء المحجوز عليها إذا كان التبديد واقعا من
مالكها الممين عليها حارسا .

(١١) ج. في ١٤/١٠/١٩٦٧ ، س ٢٢ من ٤ ب ٢ .
وقد أفتى بأن جريمة إعادة نشاط جماعة الإخوان المسلمين جريمة
سياسية (ذات الفتوى سالفه الفكر) . كما أفتى بأن جرائم الشيوعية ،
جرائم سياسية (ج. في ١٩/١١/١٩٦٩ ملف رقم ١٢٣/٢/٨٦) .
(١٢) ق. ١ ٣٤٤ لسنة ٥ في ١٨/١٢/١٩٥١ ، س ١ من ١٨٠ ب ٦٤٤ .
(١٣) ف ٧٨٩٩ في ٤/١٢/١٩٦٧ ملف ٣٢٢/٤/٩ .
(١٤) ن. إدارة السكك الحديدية ، في ٨/٤/١٩٥٦ س ٤٠ من ٣٥٥
ب ٤٤٨ .

(١٥) ف ٣٥٤٧ في ٢٣/٦/١٩٦٥ ملف ٤٠١/١/١ .
(١٦) ف ١٤٩١ في ٢٦/٢/١٩٦٦ ملف رقم ٢٩١/١/٧ — وذلك على
عكس جريمة « فتح محل للعب القمار » التي تعتبر مخطئة بالشرف ، كما
أوضحنا فيما تقدم .

وتبديد الأشياء المحجوز عليها ، إذا كان المبدد هو مالكها المعين عليها
حارساً^(١) ، وتبديد المنقولات المملوكة لزوجته المبدد^(٢) .

١١٧ — الآثار الادارية والتأديبية التي تترتب على الحكم
الجنائي ، الصادر بالادانة في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة :—
يترتب على هذا الحكم ، عدم جواز تعيين المحكوم عليه ، في وظيفة
عامة ، أو في وظيفة بسقطاع العام ، قبل أن يرد إليه اعتباره . وإن
كان المحكوم عليه موظفاً ، انتهت خدمته بقوة القانون كآثر لهذا
الحكم . وهو ما سنوضحه فيما بعد .

المبحث الثالث

تقسيم العقوبات الجنائية من حيث جسامتها

١١٨ — تقسم هذه العقوبات ، من حيث جسامتها إلى :

١ — عقوبات الجنائيات : وهي : الاعدام ، والأشغال الشاقة
المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، والسجن وذلك طبقاً للمادة (١٠)
من قانون العقوبات .

٢ — عقوبات الجنح : وهي الحبس الذي تزيد أقصى مدته على
أسبوع ، والغرامة التي تزيد أقصى مقدارها على جنيه مصري ، وذلك
طبقاً للمادة (١١) .

٣ — عقوبات المخالفات : وهي الحبس الذي لا يزيد أقصى
مدته على أسبوع ، والغرامة التي لا تزيد أقصى مقدارها على جنيه
مصري ، وذلك طبقاً للمادة ١٢ من قانون العقوبات .

(١) ق ١٩٤٨ في ١١/٣/١٩٦٤ ملك ٥/٤/٦ .

ق ٢٢٢٨ في ١٥/١٢/١٩٦٤ ملك ٦٦/١/٣ ..

(٢) ج . ق ١٥/٤/١٩٦٤ من ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .

(م ١٧ — عقوبات تأديبية :)

وهذا هو عين الأساس الذى ينبغى عليه ، تقسيم الجرائم الى جنائيات وجنح ومخالفات^(١) ، كما سبق بيانه .

ومما تجدر ملاحظته أن تخصيص أنواع العقوبات ، على الوجه المتقدم ، لفئات الجرائم الثلاث ، ليس الا القاعدة العامة : بمعنى أنه قد لا يلتزم الشارع هذا التخصيص ، فى بعض الحالات الاستثنائية^(٢) .

كما يلاحظ ، من جهة أخرى . أن هذا التقسيم يتداخل ، بالنسبة لعقوبات الجنح والمخالفات . فهذه العقوبات من نوع واحد ، والفارق بينهما هو المدة أو القدر فقط ، على النحو الذى أوضحناه فيما تقدم .

المبحث الرابع

تقسيم العقوبات الجنائية من حيث أصلاتها أو تبينها

١١٩ — للعقوبات الأصلية ، والتبعية ، والتكميلية :

أن القانون الجنائى ، يفرق بين نوعين من العقوبات : وهما العقوبات الأصلية ، والعقوبات التبعية .

والعقوبات التبعية ، تنقسم فى الحقيقة الى نوعين متميزين . وهما العقوبات التبعية بالمعنى الصحيح ، والعقوبات التكميلية . ذلك أن المادة ٢٤ من قانون العقوبات ، تنص على أن : « العقوبات التبعية هي : —

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٢٢ .
(٢) مثلاً ذلك أن تقرر عقوبة الغرامة لبعض الجنائيات ، أما بالإضافة الى عقوبات أخرى وذلك كما فى جنائيات الرشوة المتصوص عليها فى المادة ١٠٢ عقوبات وما بعدها ، ولما منفردة — وهذا نادر — كما فى حالة الشروع تطبيقاً للمادة ٤٦ (الفقرة الأخيرة) .
وقد يحكم فى الجنابة بعقوبة الحبس (وهى عقوبة جنحة) بدلا من عقوبة الأشغال الشاقة أو السجن المقررة للجنابة وذلك بطلبها للمادة ١٧ عقوبات الخاصة بالظروف المخففة . ومن ناحية أخرى ، قد يحكم فى الجنابة بعقوبة الأشغال الشاقة ، وهى عقوبة جنسية ، بدلا من عقوبة الحبس المقررة للجنح ، وذلك تطبيقاً لأحكام المود (المادة ٥١ عقوبات) — ولجميع فى ذلك : « د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٢٤ .

أولاً : الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة ٢٥ .

ثانياً : العزل من الوظائف الأميرية .

ثالثاً : وضع المحكوم عليه تحت مراقبة البوليس .

رابعاً : المصادرة » .

وبهنا أن نشير إلى أن القنن قد وصف هذه العقوبات كلها بأنها « تبعية » ولكن الواقع أن بعضها « تبعى » وبعضها تنميلي .

ومن ثم فإن العقوبات الجنائية ، ثلاثة أنواع (١) هي : —

١ — العقوبات الأصلية .

٢ — العقوبات التبعية .

٣ — العقوبات التكميلية .

وستتحدث ، عن كل من هذه العقوبات ، على النحو التالي : —

١٢٠ — العقوبات الأصلية :

هي : العقوبات التي يقررها القانون للجرائم بصفة عامة ، وهي العقوبات الأساسية في القانون ولا توقع على المتهم إلا إذا نص عليها الحكم صراحة ، وبين قدرها إذا كانت تحتل التبعية . ويمكن أن يقتصر عليها الجزاء المفروض في القانون للجرائم لتحقيق الأهداف المتوخاة من العقاب (٢) . ومن ثم فلا يتصور أن يصدر حكم جنائي بالادانة ضد متهم بارتكاب جريمة ، دون أن يتضمن إحدى هذه العقوبات الأصلية على الأقل . كما لا يتصور أن تنفذ على متهم ، بدون أن يكون قد نص عليها في الحكم صراحة وعلى العكس من ذلك »

(١) د. السيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ .

١٤١٢ لسنة ٧ في ١٦٦٥/٤/٢٤ .

(٢) د. السيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ .

فانه يتصور أن يصدر الحكم بها وحدها ، وذلك لأنها — كما ذكرنا — كافية بذاتها لتحقيق فكرة الجزاء والعقاب^(١) .

والعقوبات الأصلية التي نص عليها القانون هي : الاعدام .
الأسغال الشاقة المؤبدة ، الأسغال الشاقة المؤقتة ، السجن ، الحبس .
الفرامة . وهذه منصوص عليها في المواد من ١٣ الى ٢٣ من قانون العقوبات .

ومع ذلك ، فانه توجد — فضلا عما تقدم — عقوبات أصلية خاصة ، أي خاصة بطوائف معينة من المجرمين — ومنصوص عليها في موضع آخر من القانون — كالعقوبات المقررة للمجرمين الأحداث (المواد ٦٥ وما بعدها من قانون العقوبات) وهي في الواقع من قبيل التدابير الاحترازية لولا أنها واردة في القانون على معنى العقوبات^(٢) .

١٢١ — العقوبات التبعية :

هي التي تتبع العقوبة الأصلية ، من تلقاء نفسها وبغير حاجة الى أن ينص عاها القاضي في حكمه . أي أنها تلحق المحكوم عليه ، بقوة القانون لمجرد الحكم بالعقوبة الأصلية ، فتنتج أثرها وتنفذها سلطة التنفيذ من نفسها ان كانت تحتاج الى تنفيذ . وكل عقوبة يتوافر فيها هذا المعنى ، تعد عقوبة تبعية ، سواء كان منصوصا عليها في قانون العقوبات أو في قوانين خاصة^(٣) .

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٢٥ .
ع ١٤١٢ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٢٢١ ب ١٠٧٧ .

(٢) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٢٥ .
(٣) د. السيد مصطفي ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ — د. علي
راشة ، المرجع السابق ص ٥٢٥ .
ع ١٤١٢ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٢٢١ ب ١٠٧٧ .

وتكون العقوبة تبعية ، بهذا المعنى ، اذا كان ذكرها في النص القانوني ، قد جاء في صورة تقرير لأثر يترتب على الحكم بالعقوبة الأصلية ، كما في المادة ٢٥ من قانون العقوبات حيث تنص على أن « كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتما حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : ٥٥٠ الخ » ، أو اذا كان الخطاب في تقريرها موجها الى سلطة التنفيذ ، كما في المادة ٢٨ من قانون العقوبات حيث تنص على أن « كل من يحكم عليه بالأشغال الشاقة أو السجن لجناية مثلة بأمن الحكومة أو ٥٥٠ الخ يجب وضعه بعد انقضاء مدة عقوبته تحت مراقبة البوليس مدة ٥٥٠ الخ » (١) .

ومن العقوبات التبعية ، المنصوص عليها في قانون العقوبات : الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة ٢٥ منه والتي تقضى بأن : « كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتما حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية :

أولا : القبول في أي خدمة في الحكومة ٥٥٠ الخ .

١٢٢ - العقوبات التكميلية :

هي العقوبات التي يقضى بها القانون زيادة على العقوبة الأصلية . وهذه العقوبات - التكميلية - تتفق مع العقوبات التبعية في كونها جزاءات ثانوية لا يتصور أن يصدر بها حكم على استقلال ، أي دون أن تكون هناك عقوبة أصلية تلحق بها هذه الجزاءات الثانوية .

غير أن العقوبات التكميلية تتميز عن العقوبات التبعية بأنها لا يمكن أن تلحق المتهم الا اذا نص عليها القاضي صراحة في حكمه

(١) إما اذا كان الخطاب في تقريرها موجها الى القاضي ، فاتها تكون تكميلية . ونستبعد الى ذلك .
(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ - د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ .

المنطوى على العقوبة الأصلية^(١) .

والعقوبات التكميلية ، كثيرة ومتنوعة : منها ما هو منصوص عليه في قانون العقوبات . ومنها ما هو منصوص عليه في قوانين خاصة .

ويلاحظ أن العقوبات التكميلية ، قد تكون وجوبية ، وقد تكون جوازية . والعقوبات التكميلية الوجوبية هي التي يجب على القاضي أن يحكم بها . فإذا لم يحكم بها كان حكمه معيبا وقابلا للطعن فيه ، ولكنها مع ذلك لا توقع ولا تنفذ — ما لم يلغ الحكم ويعدل بالنص عليها في الحكم — لأن هذا يعتبر تصديحا لا تملكه سلطة التنفيذ . ومثال العقوبة التكميلية الوجوبية ، إبعاد من الوظيفة الأميرية المنصوص عليه في المادة ٢٧ من قانون العقوبات ، سالف الذكر .

والعقوبة التكميلية الجوازية هي التي يكون الحكم بها جوازا . فيسبغ القاضي أن يحكم بها أو أن لا يحكم بها . فإذا لم يحكم بها فمعنى ذلك أنه لم يرد تطبيقها فلا توقع ويكون حكمه صحيحا^(٢) .

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ .

— أ. ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) من ٢٣٢١ . ب ١٠٧٧ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٢ .

— أ. ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) من ٢٣٢١ . ب ١٠٧٧ .

الفصل الثالث

أحوال عزل الموظف من الخدمة ، وفقا لقانون العقوبات

١٢٣ - تعريف العزل : لقد عرفته المادة ٢٦ من قانون العقوبات بقولها : « العزل من وظيفة أميرية ، هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها .

وسواء كان المحكوم عليه بالمزل عاملا في وظيفة وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها ، لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أى مرتب مدة يقدرها الحكم . وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا أقل من سنة واحدة » .

ولا يدخل في مدلول لفظ « المرتب » المنصوص عليه في المادة سالفة الذكر ، انحرمان من المعاش الذى يستحقه المحكوم عليه أو يكون قد استحقه . ويجمع في ذلك ، التى القوانين المنظمة للمعاشات^(١) .

وفيما يتعلق بالوظائف الأميرية ، فلا يقتصر مدلولها على وظائف الدولة بالمعنى الضيق . بل يدخل في مدلولها أيضا وظائف الهيئات العامة الخاضعة لإشراف الدولة ، والمؤسسات العامة^(٢) . وبعبارة أخرى ، يقصد بالوظائف الأميرية ، الوظائف العامة ، الموجودة لدى الأشخاص المعنوية العامة . وهذه الأشخاص ، هى : الدولة والأشخاص العامة الإقليمية كالمحافظات والمدن والقرى ، والأشخاص العامة المصلحية كالهيئات العامة والمؤسسات العامة .

(١) د. السيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٧ .

(٢) د. السيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٢ .

وفي مجال قانون العقوبات لا يرد العزل من الوظائف الأميرية أبدا ، كعقوبة أصلية ، وذلك لأن العقوبات الأصلية وردت في القسم الأول من الباب الثالث من قانون العقوبات على سبيل الحصر والتحديد وهي : الأعدام ، والأشغال الشاقة المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، والسجن ، والحبس ، والغرامة^(١) . وإنما قد يرد العزل من الوظيفة الأميرية — وفقا لقانون العقوبات — كعقوبة تبعية ، أو كعقوبة تكميلية^(٢) .

١٢٤ — العزل ، كعقوبة تبعية ، وفقا لقانون العقوبات :
ويتم ذلك — طبقا للفقرة « أولا » من المادة ٢٥ من هذا القانون — في حالة الحكم على الموظف العمومي « بعقوبة جنائية » . والعزل هنا هو عقوبة تبعية ، تتبع كل حكم بعقوبة جنائية : أي بالسجن ، أو بالأشغال الشاقة أو بالأعدام (في الفترة بين الحكم وتنفيذ هذه العقوبة ، أو إذا عفى عن المحكوم عليه ، أو سقطت عقوبته بمضي الحدة)^(٣) .

وظاهر أن العزل — بهذا الوصف — لا يكون تابعا إلا لعقوبة جنائية . وهو يقع دائما ، وبصفة مطردة ، كأثر تبعية لكل حكم بهذه العقوبة^(٤) . ويستوى في هذا ، أن توقع عقوبة الجنائية هذه ، بمناسبة

(١) أ.ع. ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

(٢) الحكم المخار إليه في الهامش السابق .

(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٦ — وقد نصت المادة ٧٤ من قانون العقوبات على أن « العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى إسقاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها مبررة قانونا . ولا تستقطب العقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك » ونصت المادة ٧٥ من القانون المذكور على أنه : « إذا صدر العفو بإبدال العقوبة بلأخف منها ، تبدل عقوبة الأعدام بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة .. الخ — والعفو عن العقوبة أو إبدالها أن كانت من العقوبات المقررة للجنايات ، لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في الفقرات الأولى والثانية والخامسة والسادسة من المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون » .
(٤) أما إذا حكم في الجنينة ، بعقوبة الجنحة ، فلا يترتب عليه ، عزل المحكوم عليه كعقوبة تبعية «د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠ .

جناية أو جنحة^(١) . والعزل في هذه الحالة ، يتم بقوة القانون ، دون حاجة الى النص عليه في الحكم .

والعزل هنا — كعقوبة تيمية — عزل مؤبد ، ويبقى بعد استيفاء العقوبة الأصلية ولو سقطت العقوبة الأصلية بمضى المدة ، أو صدر عنها عفو ، أو أبدلت بأخف منها ، ما لم ينص في العفو على خلاف ذلك . وهذا طبقا للمادتين ٧٤ ، ٧٥ من قانون العقوبات^(٢) . ويترتب على ذلك ، عدم أهلية المحكوم عليه لأن يتولى أية وظيفة عامة الا بعد أن يرد اليه اعتباره^(٣) .

١٢٥ — العزل ، كعقوبة تكيلية ، وفقا لقانون العقوبات :

والعقوبة التكميلية ، لا تقع ، الا اذا نص عليها صراحة في الحكم سواء كانت هذه العقوبة وجوبية أو جوازية . وقد سبق بيان ذلك . وهذا النوع من العزل ، هو عزل مؤقت ، لا تنقص مدته عن سنة أو عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها على الموظف أيهما أكبر ، ويشترط أن لا تزيد المدة في أية حالة عن ست سنوات^(٤) ، طبقا للمادة ٢٦/٢ من قانون العقوبات .

والعزل — على هذا الوجه لا يلحق الا من حكم عليه بعقوبة جنحة ، سواء كانت الجريمة المحكوم فيها جنحة أو جناية . وهو لا يقع دائما ، أى بصفة مطردة ، كأثر للحكم بعقوبة الجنحة . وانما يكون ذلك ، في بعض الجنايات التي يحكم فيها بعقوبة الجنحة .

(١) ع.أ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .
(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٦ — وعلى راسد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ .
(٣) ع.أ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ، سبقت الاشارة اليه .
(٤) ع.أ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

وفي بعض الجنح (١) •

وقد بينت المادة ٢٧ من قانون العقوبات ، الجنايات التي يحكم فيها بعزل ديمقوية تكميلية ، متى حكم فيها بالحبس عملاً بظروف الرأفة طبقاً للمادة ١٧ من القانون المذكور • وهى الجنايات المنصوص عليها فى الأبواب الثالث والرابع والسادس والسادس عشر من الكتاب الثانى من قانون العقوبات •

وهذه الجنايات تشمل جنائيات الرشوة ، واختلاس الأموال الأميرية والاكراه وسوء معاملة الموظفين للناس والتزوير •

ومع ذلك ، تجدر الإشارة الى أن القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٣ لم يعد يسمح للقاضى بأن ينزل بعقوبة ارتشاء الموظفين العموميين الى الحبس ، لأنه جعل عقوبة هذه الجنائية هى الأشغال الشاقة المؤبدة • وعلى ذلك فالعزل فى هذه الجنائية ، أصبح عقوبة تبعية بقوة القانون دائماً ، لأن تطبيق ظروف الرأفة (المادة ١٧) لا يمكن أن يهبط بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة الى أدنى من عقوبة السجن وهى عقوبة جنائية (٢) •

والعزل كمقوية تكميلية — فى هذه الحالة — وجوبى • أى يتمتع بالحكم به (٣) • ويجب أن لا تقل مدته عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها ، وذلك صريح نص المادة ٢٧ من قانون العقوبات ، سالفه الذكر •

ويلاحظ من جهة أخرى — أنه اذا لم توجد هناك ظروف للرأفة طبقاً للمادة ١٧ عقوبات ، وحكمت المحكمة فى هذه الجنايات بعقوبة

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٢ — د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠ .

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨١ .

(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٢ .

انجناية المقررة لها أصلا ، فإن الحكم بهذه العقوبة . يستتبع بإلزام بقوة القانون كمقوية تبعية^(١) .

أما العزل كمقوية تكميلية في الجنع . فلم يرد بشأنه نص عام . وإنما نص عليه المشرع في مواضع متفرقة ، تارة بصفة وجوبية : وتارة بصفة جوازية^(٢) .

فهو وجوبى طبقا للمواد ١٢١ ، ١٢٢ ، ١٢٣ و ١٣٠ ، ١٣١ من قانون العقوبات . وهو جوازي في مواد أخرى تالمادة ١٢٧ من هذا القانون^(٣) .

١٢٦ - من توقع عليه عقوبة العزل ، وفقا لقانون العقوبات :

لا توقع الا على موظف عمومي . سواء كان في الوظيفة عند صدور الحكم ، أم كان قد فصل قبل الحكم مادام قد ارتكب الجريمة وهو موظف ، وذلك طبقا للمادة ٢/٢٦ من قانون العقوبات . وفائدة الحكم بعقوبة العزل من الوظيفة — في الحالة التي يكون فيها الشخص قد فصل من الخدمة قبل الحكم — أن هذه العقوبة تمنحه من اعادة توظيفه المدة التي يقررها الحكم^(٤) .

١٢٧ - صفة القول ، فيما يتعلق بعقوبة العزل ، وفقا لقانون العقوبات (٥) :

١ - أن العزل — وفقا لقانون العقوبات — دائما : حتمي في الجنابات : — سواء تم مقوة القانون أى عندما يكون عقوبة تبعية كآثر للحكم بعقوبة جنائية ، أو حكم به القاضى عندما يكون عقوبة

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠ .

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٢ .

(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٢ .

(٤) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٢ .

(٥) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٢ .

تكميلية كأثر للحكم بمعقوبة الجنحة في احدى الجنايات المنصوص عليها
في المادة ٢٧ من قانون العقوبات •

٢ — أما العزل في مواد الجنع ، فتارة يكون وجوبيا ، وأخرى
يكون جوازيا •

والحكمة في ذلك واضحة : فالموظف الذى يرتكب جنائية لا ينبغي
أن يستأنف عمله الحكومى مرة أخرى •

بينما الموظف الذى يرتكب جنحة ، يتوقف مصيره من حيث
استئناف العمل الحكومى أو عدمه ، على طبيعة الجنحة التى ارتكبها •
ومن جسرائم الجنع ، مالا يلىق معه أن يبقى الموظف فى وظيفته ،
وعندئذ يكون العزل وجوبيا • ومنها ما قد لا يتنافى مع استمرار
الموظف فى عمله ، وعندئذ يترك الأمر لتقدير القاضى بحسب ظروف
الواقعة المعروضة عليه^(١) •

(١) المرجع السابق ، فى ذلك الموضع •

الفصل الرابع

ضوابط انتهاء الخدمة - كثر لحكم جنائي - وفقا لنظم
العاملين المدنيين بالدولة والتطاع الصالح

١٢٨ - النصوص :

أولا : بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : لقد نصت المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، الأسبق على أن : « تنتهى خدمة الموظف المعلن على وظيفة دائمة ، لأحد الأسباب الآتية : (٨) الحكم عليه فى جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف » . ونصت المادة ١٣٠ من هذا القانون - قبل النشائها بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦٠ على أن : « تنتهى خدمة المستخدم الخارج عن الهيئة ، لأحد الأسباب الآتية : (٧) . صدور حكم فى جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف » (١) .

ونصت المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - والذى حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سلف الذكر - على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : (٧) الحكم عليه بمقوبة جنائية ، أو فى جريمة مخلة

(١) كانت المادة الخابسة من تعليمات المالية رقم ٨ الصادرة سنة ١٩١٢ - والتي طبقت على العمال الدائمين بكتاب وزارة المالية رقم ف ١٦/١/٢٣٤ المؤرخ ١٥ من نوفمبر ١٩٢٧ - تنص بأن يوقف العامل المؤقت أو الخارج عن هيئة العمال عن عمله مؤقتا إذ اتهم بجرم موجب للارست ، ويفصل من الخدمة إذا ثبتت أدلته من تاريخ وقفه من العمل . ولما كانت هذه التعليمات قد خلت من أى نص يحدد نوع الجريمة الموجبة للفصل من الخدمة ، فقد تعين الرجوع فى هذا الصدد الى قانون نظام موظفى الدولة الملغى باعتباره القانون العام المنظم لكافة شئون موظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها وقت العمل به . كما تعين الرجوع اليه لتطبيق نصومه على طائفة عمال الحكومة فيها لم يرد نص خاص فى القواعد المنظمة لشئونهم ، وذلك طبقا لقضاء وفتاوى مجلس الدولة فى هذا الخصوص .

بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » • تم صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين — والذي حل محل القساوس رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ونص في مادته السبعين على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : (٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة •

ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » • ثم صدر أخيرا : النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — والذي حل محل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ونص في المادة ٩٤ على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : (٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ • ومع ذلك : فاذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة ، غلا يؤدي الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أنبقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » •

ثانيا : بالنسبة للعاملين في القطاع العام : ان المادة ٥٦ من لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ — والتي سرت أيضا على العاملين بالمؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ — قد نصت على أن : « • تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : (٦) الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة » •

ثم ألغيت هذه اللائحة وحل محلها نظام العاملین فی استطاع
العزم ، الصادر بالقرار الجمهوری رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ونص
هذا النظام فی المادة ٧٥ علی أن تنتهی خدمة العامل بأحد الأسباب
الآتية : ٠٠٠ (٦) الحكم شیة بمنزیه جنائية (المتحصرون عقوبة
جنائية) (١) أو بعقوبة مقيدة للحرية فی جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة .
ویكون الفصل جوازیا لرئيس مجلس الإدارة ، إذا كان الحكم مع
وقف تنفيذ العقوبة » .

ثم ألغی هذا النظام ، وحل دخله نظامهم الصادر بالقانون رقم
٦١ لسنة ١٩٧١ ونص هذا القانون فی المادة ٦٤ علی أن : « تنتهی
خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠ (٦) الحكم علیه بعقوبة
جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فی جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة » .

ویكون الفصل جوازیا لرئيس مجلس الإدارة ، إذا كان الحكم
مع وقف تنفيذ العقوبة » وهذا النص منقولاً عن نظامهم
السابق ، المشار إليه .

ثم ألغی أيضا النظام المذكور ، وصدر نظامهم الحالي بالقانون
رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ونص فی المادة ٩٦ علی أن : « تنتهی خدمة
العامل لأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠٠ (٧) الحكم علیه بعقوبة جنسية
فی إحدى الجرائم المنصوص علیها فی قانون العقوبات أو ما یماثلها
من جرائم منصوص علیها فی القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة
للحرية فی جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة مظلم یکن الحكم مع وقف
تنفيذ العقوبة » .

ومع ذلك ، فإذا كان قد حکم علیه لأول مرة ، فلا یؤدی الی
انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شؤون العاملین بقرار مسبب من

(١) راجع فی تفصیل ذلك ، واستفیده منوی إدارة الفتوى للجهز
المركزی للتظیم والإدارة بمجلس الدولة ، رقم ٤٢٦٢ فی ١٩٦٨/٢/٢١
ملك ١٣٥٨/٤/٩ سجل ١١٢ لسنة ١٩٦٨ .

واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » . وهذا النص يماثل تماما نص المادة ٧٤ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة سالفة الذكر .

١٢٩ - تقسيم البحث :

يبين من النصوص ، سالفة الذكر ، أن خدمة العامل تنتهي وفقا للنظام الحالي — سواء في الحكومة أو القطاع العام — في إحدى حالتين : الأولى ، الحكم عليه بعقوبة جنائية . والثانية ، الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . وسنخصص مبحثا مستقلا لدراسة كل من هاتين الحالتين ، ونستظهر تطور التشريع في هذا الشأن ، وذلك على النحو التالي .

المبحث الأول

انتهاء الخدمة ، كثر للحكم بعقوبة جنائية

١٣٠ - تطور التشريع في هذا الخصوص :

أولا : لم يكن القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسبق لموظفي الدولة ، يتطلب لانتهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي ، أن يكون الحكم صادرا بعقوبة جنائية . وإنما كان يكفي — طبقا للمادة ١٠٧ منه — أن يكون في جنائية .

ويستوى أن تكون هذه الجنائية مخلة بالشرف « أو ليست كذلك »^(١) .

كما يستوى أن يقضى فيها بعقوبة الجنائية ، أو بعقوبة

(١) أ.ع ١٩١ لسنة ١٢ في ٢٦/٤/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٦٢٢ ب ٨٣ .

— أ.ع ٧٥٤ لسنة ١١ في ٢٥/٢/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ٦٩١ ب ٧٣ .

— أ.ع ٥ لسنة ٤ في ١٢/٧/١٩٥٨ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٩ .

ج. رقم ٤٢٤ في ٢٠/٦/١٩٥٦ ، س ١٠ ص ١٠٣ ، س ٦٤ .

الجنحة (١) استعمالا للرأفة طبقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات (٢) .

فالعبرة في هذا الخصوص ، وفقا للقانون المذكور ، بنوع الجريمة
أى بكونها (جنائية) ، دون نظر الى وصفها أى كونها مخلة أو غير
مخلة بالشرف ، ودون ما نظر أيضا الى نوع العقوبة التى وقعت
بسببها .

ثانيا : وفقا للنظام الحالى — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ،
أو العاملين فى القطاع العام — اشترط المشرع لانتفاء الخدمة كقتر لحكم
جنائى ، أن يكون هذا الحكم بعقوبة جنائية (٣) .

فقد نص المشرع على ذلك ، فى المادة ٩٤ من النظام الحالى
للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقد كان ينص على ذلك أيضا فى المادة ٧٠ من نظامهم السابق
الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وفى المادة ٧٧ من نظامهم
الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

وقد خص المشرع على ذلك أيضا ، فى المادة ٩٦ من النظام
الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة
١٩٧٨ — وكان ينص على ذلك أيضا فى المادة ٥٦ من لائحة نظام
العاملين فى المؤسسات العامة والشركات التابعة لها ، ثم طبقا للمادة ٧٥

(١) المراجع المشار إليها فى الهامش السابق .

(٢) ان المادة ١٧ عقوبات ، المشار إليها فى المتن ، تنص — تبعا
تنص — على أنه يجوز فى مواد الجنائيات ، اذا اقتضت أحوال الجريمة
المقابلة من أجلها الدعوى العمومية رأفة القضاء ، بتعديل عقوبة الأشغال
الشاقة المؤقتة بعقوبة السجن أو الحبس الذى لا يجوز أن يتقص عن ستة
شهور ، وتعديل عقوبة السجن بعقوبة الحبس التى لا يجوز أن تتقص عن
ثلاثة أشهر .

(٣) وفى هذه الحالة — حالة الحكم بعقوبة جنائية — لا يلزم أن تكون
الجريمة المحكوم فيها مخلة بالشرف أو الأمانة . وذلك طبقا لما استقرت
عليه الفتاوى واحكام مجلس الدولة ، وآراء الفقه .

.. (م ١٨ — عقوبات تأديبية) ..

من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ٦٦ والذي حل محل اللائحة المذكورة . ثم وفقا للمادة ٦٤ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

ومن ثم فلا يكفي أن يحكم في الجنائية بعقوبة الجنحة ، لكي تنتهي خدمة العامل بقوة القانون كأثر لهذا الحكم . ومع ذلك ، فإنه في الحالة الأخيرة — أي حالة الحكم في الجنائية بعقوبة الجنحة — تنتهي خدمة العامل بقوة القانون إذا كانت الجريمة المحكوم فيها مظهة بالشرف أو الأمانة . ومن ثم فإن انتهاء الخدمة ، في هذه الحالة ، ليس بسبب الحكم بالادانة في جنائية ، وإنما بسبب الحكم في جريمة مظهة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن كونها جنائية .

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه لا تنتهي الخدمة . إذا حكم بغير عقوبة الجنائية ، أي كانت طبيعة الجريمة أي سواء كانت جنائية أو جنحة ، ما لم تكن هذه الجريمة مظهة بالشرف أو الأمانة^(١) .

ومن ثم فإنه إذا جنحت الجنائية ، وصدر فيها الحكم بعقوبة الجنحة ، فلا يترتب على هذا الحكم انتهاء الخدمة بقوة القانون إلا إذا كانت الجريمة مظهة بالشرف أو الأمانة^(٢) .

وقد أفتى المجلس أيضا بأنه من حيث أن السيد/..... قد حكم عليه في الجنائية رقم من محكمة أمن الدولة العليا بالحبس ثلاث سنوات وقد صدق على هذا الحكم من السيد رئيس الجمهورية ، أي أن العقوبة التي حكم بها على السيد المذكور لم تكن إحدى عقوبات الجنائية الثلاث وهي السجن والأشغال الشاقة

(١) ج. في ١٩٦٧/١٠/٤ ملف ١٢٦/٢/٨٦ .

(٢) ف. ٢٠٠١ في ١٩٦٠/٤/٦ ملف ٦٦٩/٤/٦ سجل ٥١٥ لسنة ١٩٧٠ .

ف. ب. رقم ٤٦٢٥ في ١٩٦٥/٧/٢٨ ، ملف ٤٤٣/١/١ .

والاعدام ، بل كانت بمعقوبة الجنحة أى الحبس ، وفى جريمة غير مخلة بالشرف أو الأمانة ، ومن ثم خلا تنتهى خدمته بقوة القانون (١) »

وهذه الفتاوى — وإن كانت صادرة فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهو النظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة — إلا أنها تسرى أيضا وفقا للنظام الحالى : سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو العاملين فى القطاع العام ، لاتحاد نصوص التشريعات فى المناط الذى صدرت على أساسه هذه الفتاوى

ثالثا : يكفى — لانتهاء الخدمة بقوة القانون — الحكم بمعقوبة جنائية ، ولو كان صادرا فى جنحة (٢) ، ولو كانت هذه الجنحة غير مخلة بالشرف أو الأمانة :

وبهذا أفقتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة (٣) .

ومع ذلك ، فقد ذهب بعض الفقه — فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الأسبق ، وهو ما يسرى أيضا فى ظل النظام الحالى — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو انقطاع العام — ذهب الى القول بأن الحكم فى جنحة بمعقوبة الجنائية لا يترتب عليه انتهاء الخدمة بقوة القانون : وحجة هذا رأى أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، كان يقضى بانتهاء الخدمة عند الحكم « فى جنائية » . وكان القضاء قد جرى فى تفسير هذا النص على أنه يؤدى الى انتهاء الخدمة ، عند الحكم فى جنائية سواء بمعقوبة جنائية أو بمعقوبة جنحة . والظاهر أن

(١) ف. رقم ٨٥١٧ فى ١٩٦٧/١٢/٢٨ ملف ٣٢٥/٤/٩ .

ق. رقم ٨١٠٤ فى ١٩٦٨/١٢/٩ ملف ٤٥٥/٤/٩ .

ف. رقم ٨١٧٠ فى ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٠٤/١/٩ .

(٢) ويكون ذلك فى الأحوال التى تشدد فيها العقوبة ، بالنسبة لبعض الجنح ، فيحكم فيها بمعقوبة الجنائية .

(٣) ج. فى ١٩٦٧/١٠/٤ ملف ١٢٦/٢/٨٦ .

المشرع في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة « والقوانين التالية له » أراد أن يخفف من حدة هذا القضاء ، فيتعهد الاشارة الى الحكم « بمعقوبة جنائية » وذلك حتى يستبعد الصورة التي يحكم فيها على العامل في جنائية بمعقوبة جنحة ، ولكنه لم يقدم الى أن يشدد من النص السابق فيجعل الحكم في الجنحة بمعقوبة جنائية مؤديا بذاته الى انتهاء الخدمة ، مع أنه لم يكن يؤدي الى ذلك وفقا لما كان عليه العمل في ظل القانون رقم ١٩٥١/٢١٠ الا اذا كانت هذه الجنحة مخلة بالشرف « د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق. ص ٥٩ » .

بيد أن هذا الرأي محدود عليه بأنه بنى على افتراض مخالفة لصريح عبارة القانون فقد جاءت الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قاطعة في أن الحكم بمعقوبة جنائية سبب لانتهاء خدمة العامل دون أن تقيد ذلك بأن يكون الحكم بمعقوبة الجنابة صادرا في جنائية .. ولو كان الرأي المخالف صحيحا ، لما تردد المشرع في أن يفصح عن تأييده له في الفقرة السابعة من المادة ٧٧ المذكورة ولجرت عبارته بأن يكون انتهاء الخدمة رهينا بالحكم في جنائية بمعقوبة جنائية . ومن المقرر في أصول التفسير أنه لا اجتهاد ازاء صراحة النص وأن المعلق يجزئ على اطلاقه ما لم يرد نص بالحد منه . لا شك أيضا أن عقوبة الجنابة سواء أوقعت في جنائية أو في جنحة هي أمر على جانب لا يستهان به من الخطورة ويعكس ظله على الحياة الوظيفية . فيبرز انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه بتلك العقوبة : د. نعيم عطية ، بحثه سالف الذكر — د. عصفور ، جريمة الموظف العام ، الجزء الثاني ، ص ١٢٢ .

رابعا : يستوى في الجريمة المحكوم فيها بمعقوبة الجنائية — والتي يترتب عليها انتهاء الخدمة — أن تكون مخلة ، أو غير مخلة ، بالشرف أو الأمانة .

خامسا : فيما يتعلق بصياغة النصوص : أسلفنا أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة قد نص في المادة ٧٧ على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية . أما المادة السبعون من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم السابق ، وكذلك المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظامهم الحالى ، فقد نصت كل منهما على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة .

كما نصت المادة ٥٦ من لائحة العاملين بالمؤسسات العامة والشركات التابعة لها ، على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية . ونصت على ذلك أيضا المادة ٧٥ من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهوري ، رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . ونصت عليه أيضا المادة ٦٤ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الحالى ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، فقد نص في المادة ٩٦ على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة .

ويتضح من هذا أن المشرع قد عمد في التشريعات الحديثة مسالفة الذكر ، الى أن يذكر فيها — بعد عبارة « الحكم عليه بعقوبة جنائية » — في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة » .

وبلاحظ أن الفارق — في هذا الخصوص — بين التشريعات القديمة ، والتشريعات الحديثة ، لا يعدو أن يكون خارقا في الصيانة مقصبا . والتفصيل أو التريد المتمثل في العبارات المضافة في التشريعات الحديثة ، لا يغير من المضمون ، في هذا الخصوص .

سادسا : لقد أضحت نظام العاملين المدنيين بالدولة ، متسقا مع نظام العاملين في القطاع العام ، في هذا الشأن : فكلاهما ينص — كما رأينا — على أن تنتهى خدمة العامل المحكم عليه بعقوبة جنسية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة .

المبحث الثاني

انتهاء الخدمة ، للحكم بعقوبة مقيدة للحرية ، في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة

١٣١ — الشروط ، الواجب توافرها في هذه الحالة : — يبين من استظهار نظم العدلين — سواء في الحكومة أو القطاع العام — انه اذا كان الحكم قد صدر بغير عقوبة الجنائية ، فانه يلزم لكي تنتهى خدمة العادل بقررة القانون ، ان تتوافر في الجريمة المحكوم فيها — سواء كانت في الأمل جنائية ، أو جنحة^(١) — توافر عدة شروط جنسية ، في الآتى : —

الشرط الأول : — أن تكون الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة^(٢) : وقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسبق يوظف الدولة . ينص فقط على أن تكون الجريمة مخلة بالشرف .

أما التشريعات اللاحقة عليه ، وخاصة بؤلاء العاملين — وهي القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ومن بعدها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين — فقد نص كل منها على أن تكون الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . وبذلك فقد أضاف الى عبارة « مخلة بالشرف » عبارة « أو الأمانة » .

(١) سبق ان اشرنا الى انه قد يحكم في الجنابة بعقوبة الجنحة ، استعمالا للرافة طبقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات .
(٢) راجع في تقسيم الجرائم الى مخلة أو غير مخلة بالشرف أو الأمانة ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

كما أن التشريعات الخاصة بنظم العاملين في القطاع العام ، وهي كما عرفنا — لانتحتهم الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، ومن بعدها نظامهم الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ثم نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . ثم نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — هذه التشريعات ، قد نص كل منها على أن تكون الجريمة المذكورة مخلة بالشرف أو الأمانة .

وقد ثار التساؤل عما اذا كانت عبارة « الأمانة » الواردة بعد « جريمة مخلة بالشرف » تضيف معنى أو شرطاً أو ضابطاً جديداً ؟ ونحن نرى أن الجريمة المخلة بالشرف أعم من الجريمة المخلة بالأمانة : فكل جرم مخل بالأمانة هو بذاته جرم مخل بالشرف ، وان كانت الجريمة المخلة بالشرف تتسع لصور أخرى من الجرائم غير الجرائم المخلة بالأمانة .

ومن ثم فان المشرع — باضافته الاشارة الى الجرائم المخلة بالأمانة — انما استهدف التنبيه الى طائفة معينها من الجرائم المخلة بالشرف ، ولانتويه بجسامة الجرم المخل بالأمانة بصفة خاصة كجريمة مخلة بالشرف^(١) .

الشرط الثاني : أن تكون العقوبة المحكوم بها مقيدة للحرية (٢) :

ومن ثم فانه في الحالة التي يقضى فيها بغير عقوبة جنائية .

(١) ومن هذا الرأي ايضا الدكتور نعيم عطية في بحثه المشار اليه سابقاً .

(٢) العقوبات المقيدة للحرية ، هي : الاثقال الشاقة المؤبدة ، والاثقال الشاقة المؤقتة ، والسجن ، والحبس . ويلحق بها مراقبة البوليس « د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٩ » . ويلاحظ ، مع هذا ان المقصود بالعقوبة المقيدة للحرية — في خصوص الحالة الواردة بالمتن — هو الحبس فقط ، لانه يدخل في عقوبة الجنحة . اما الاثقال الشاقة بنوعها ، والسجن ، فهما من العقوبات المقررة للجنايات ، ويترتب على الحكم بها — كما عرفنا — انتهاء الخدمة ولو لم تكن الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

يلزم لانتفاء الخدمة بقوة القانون كآثر حتمى للحكم — أن تكون العقوبة المقررة بها • مقيدة للحرية • وذلك فضلا عن الشرط الأول الخاص بالجريمة ، والسابق شرحه ، وهو أن تكون الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة •

وهذا الشرط — أى العقوبة المقيدة للحرية — لم يكن ينص عليه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسبق لموظفى الدولة • كما لم ينص عليه أيضا القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة • فقد كان كل منهما ينص على شرط واحد وهو أن تكون الجريمة مخلة بالشرف (أو الأمانة) •

وبالتالى فقد كان يكفى لانتفاء خدمة العامل — فى ظلها — أن يحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، أيا كانت العقوبة المحكوم بها ، أى سواء كانت عقوبة الحبس أو الغرامة •

بيد أن المشرع قد استحدث هذا الشرط الثانى — الذى يقضى بأن تكون العقوبة مقيدة للحرية — فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، ثم فى المادة ٩٤ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ • كما نص عليه المشرع أيضا فى التشريعات الخاصة بنظام العاملين فى القطاع العام — سلفا للبيان — ومن بينها نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

ومن ثم فانه يشترط طبقا لهذه التشريعات — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام — لانتهاء خدمة العامل بقوة القانون ، أن يتوافر الشرطان سلفا الذكر : وذلك بأن تكون الجريمة المحكوم بها مخلة بالشرف أو الأمانة ، وأن تكون العقوبة المحكوم بها ، مقيدة للحرية •

ويلزم اجتماع هذين الشرطين • فلا يجزئ أحدهما عن الآخر •

ومن ثم . فلا يكفي أن توقع عقوبة لغرامة ، حتى لو كانت الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . وذلك على عكس ما كان عليه الحال في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبله القانون رقم ١٩٥١ ، إذ كان يكفي الحكم بالغرامة مادامت الجريمة مخلة بالشرف .

الشرط الثالث : أن يكون الحكم صادرا في جنحة ، لا في مخالفة :

ذلك أن المراد بالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة ، في مفهوم النصوص سالفة الذكر — وطبقا للرأي الغالب في الفقه وانقضاء — هو الجنحة . ولا تشمل المخالفة . وذلك لأن المخالفات هي بطبيعتها . وبحكم بساطة العقوبات المقررة لها ، قليلة الخطر والضرر ، ويفترض فيها عدم إخلالها بالشرف أو الأمانة^(١) .

وبالتالي ، فلا تنتهي الخدمة ، كأثر للحكم الجنائي الصادر بالادانة في مخالفة أيا كان وصف هذه المخالفة^(٢) .

(١) د. السيد إبراهيم ، شرح قانون العاملين ، ص ٦٧٢ .

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٦٦ .

الفصل الخامس

أثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ ، على العلاقة الوظيفية

١٢٢ - تمهيد وتقسيم : أوضحنا غيما تقدم : الشروط الواجب توافرها في الحكم الجنائي . حتى ينتج أثره من حيث انتهاء خدمة الموظف أو العامل . ومن بين هذه الشروط ، أن لا يكون هذا الحكم موقوفا تنفيذة .

ونظرا لأن إيقاف التنفيذ ، يتطلب شروطا معينة يلزم توافرها لامكان الأمر به . كما أن الإيقاف ، قد يكون مقصورا على العقوبات الأصلية ، وقد يشمل العقوبات التبعية . ويجوز أن يشد أيضا الآثار الجنائية الأخرى . وقد يختلف أثر الحكم ، في المجال الإداري ، تبعاً لاختلاف الحالات التي يطبق عليها . بمعنى أنه قد يترتب على هذا الحكم انتهاء خدمة العامل ، وقد لا يترتب عليه . من أجل ذلك سنفصل دراسة هذا الموضوع ، في سبعة مباحث ، على النحو التالي :

المبحث الأول : وقف التنفيذ وشروطه وضوابطه . وفقا لقانون العقوبات .

المبحث الثاني : أثر الحكم الجنائي مع وقف التنفيذ : في بقاء العلاقة الوظيفية ، طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة .

المبحث الثالث : أثر الحكم المذكور ، طبقا لقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

المبحث الرابع : أثر الحكم المذكور ، وفقا للقانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

المبحث الخامس : أثر الحكم المذكور ، وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام هؤلاء العاملين •

المبحث السادس : أثر الحكم المذكور ، طبقا لنظام العاملين في القطاع العام •

المبحث السابع : مقابلة بين آثار وقف التنفيذ ، في ظل هذه التشريعات المتعاقبة ، الخاصة بنظم هؤلاء العاملين •

المبحث الأول

وقف التنفيذ وشروطه وضوابطه وفقا لقانون العقوبات

سننحدث عن هذا الموضوع ، في ثلاثة مطالب : — فنذكر في الأول ، تعريف نظام وقف العقوبة ، والحكمة منه في المجال الجنائي • ونحدد في الثاني ، ، الشروط الواجب توافرها لامكان الحكم بوقف التنفيذ • ونشرح في الثالث ضوابط هذا النظام وفقا لقانون العقوبات •

المطلب الأول

تعريف نظام وقف التنفيذ ، والحكمة منه في المجال الجنائي

لقد أطلق المشرع على هذا النظام ، اسم « تعليق تنفيذ العقوبة على شرط » • وبمقتضاه يصدر القاضي حكمه بالعقوبات على المتهم بيد أنه يأمر — مع ذلك — بوقف تنفيذها مدة من الزمن ، ان عاد المتهم اياها الى اقتراف إحدى الجرائم نفذت في حقه العقوبة الموقوف تنفيذها مضافا اليها العقوبة الجديدة التي توقع عز الجريمة الأخيرة • أما ان استقام ، ولم يعد الى الاثم حتى انقضت المدة المذكورة : اعتبر الحكم الصادر ضده كأن لم يكن •

وهذا النظام يستهدف المصلحة العامة ، باغساح السبيل السوي

أمام المحكوم عليه ليصلح من ذات نفسه ، وأن لا يعود الى الجريمة .
والا نفذت فيه عقوبتان على النحو سالف الذكر .

المطلب الثاني

الشروط اللازم توافرها للحكم بوقف التنفيذ

١٣٣ — بيان ذلك :

لقد نص المشرع في المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أنه :
يجوز للمحكمة عند الحكم في جنائية أو جنحة ، بالغرامة أو بالحبس
مدة لا تزيد على سنة ، أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ
العقوبة ، اذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه
أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه
لن يعود الى مخالفة القانون ، ويجب أن تبين في الحكم ، أسباب
إيقاف التنفيذ .

ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملا لأي عقوبة تبعية ولجميع الآثار
الجنائية المترتبة على الحكم .

ويتضح من هذا النص أنه لا بد لجواز الأمر بإيقاف التنفيذ ،
من توافر شروط معينة ، يتعلق بعضها بالجريمة موضوع المحاكمة ،
وبعضها بالمتقوية المحكوم بها ، والبعض الآخر بحالة المحكوم
عليه^(١) . وسنقصل الحديث عن كل من هذه الشروط ، على النحو
التالي :

أولاً : شروط وقف التنفيذ ، من حيث الجريمة :

يبين من نص المادة ٥٥ عقوبات ، أن وقف التنفيذ ، يكون عند

(١) د. علي راشد ، دروس في القانون الجنائي ، طبعة ١٩٦٠ ،
ص ٦٦٢ — د. محمود مصطفى ، شرح العقوبات القسم العام ، طبعة ١٩٦٤
ص ٥٦٤ — د. السعيد مصطفى السعيد ، الأحكام العامة في قانون
العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ص ٧٦٤ — ١٤١٣ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٤ ،
(١٠ سنوات) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ .

الحكم في جنسية أو جنحة • ومن ثم فلا يجوز وقف التنفيذ في المخالفات (١) •

ثانيا : من حيث العقوبة المحكوم بها :

لا تجز المادة ٥٥ عقوبات ، الأمر بإيقاف التنفيذ ، إلا في حالة الحكم « بالغرامة أو بالسجن مدة لا تزيد على سنة » •

وعلى هذا يشترط للأمر بإيقاف التنفيذ أن تكون العقوبة المقررة بها — والتي ينصب عليها الإيقاف — السجن الذي لا تزيد مدته عن سنة أو الغرامة أيما كان مقدارها •

وقد يصدر القاضي حكمه بالسجن والغرامة معا ، وفي هذه الحالة يجوز أن يأمر بإيقاف تنفيذ العقوبتين معا أو احدهما فقط دون الأخرى (٢) •

ثالثا — شروط وقف التنفيذ ، من حيث حالة المحكوم عليه : —
يبين من استظهار المادة ٥٥ عقوبات ، سالفه البيان ، أن المشرع قد ترك للقاضي حرية تقدير ما إذا كان المحكوم عليه جديرا بأن توقف العقوبة الموقعة عليه فلا تنفذ في حقه ، أم أنه غير جدير بذلك • ويستعين القاضي في هذا التقدير ، بما وضعه المشرع في النص المذكور من صوابط • وهي النظر إلى أخلاق المحكوم عليه وماضيه وسنه والمظروف التي ارتكب فيها الجريمة ، وما إذا كانت حالته على هذا النحو تبعته على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون . أم لا (٣) •

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٥ — وبطلب الدكتور السعيد مصطفى بأن يباح أيضا وقف تنفيذ العقوبة في المخالفات « المرجع السابق » ص ٧٧ •

(٢) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ — السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧١ •

(٣) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٨ •

المطلب الثالث

ضوابط نظام وقف التنفيذ

١٣٤ — الايقاف اختياري للقاضي : فهو يملك الأمر بوقف التنفيذ ، متى توافرت الشروط اللازمة لذلك ، اما بناء على طلب الخصوم ، واما من تلقاء نفسه . وهو مطلق التقدير في هذا الخصوص ، ان شاء أمر به ، وان شاء رفضه^(١) .

واذا رفض القاضي أن يأمر بإيقاف التنفيذ ، فلا يلزم ببيان أسباب هذا الرفض^(٢) .

أما اذا أمر بإيقاف التنفيذ ، فيجب — طبقا للمادة ٥٥ عقوبات — أن ينص على ذلك في ذات الحكم الصادر منه بالمعقوبة .

كما يلزم في هذه الحالة أيضا — وطبقا لصريح نص المادة المذكورة — أن يبين في الحكم أسباب ايقاف التنفيذ . ولا شك أن في هذا ضمنا كافيا لمرعاة الاعتبارات التي أوضها النص المشار اليه فيما يتعلق بهذا لايقاف^(٣) .

وعدم ايراد اسباب وقف التنفيذ ، يبطل الحكم : ذلك لأن الأصل في الأحكام هو وجوب تنفيذها . وإيقاف التنفيذ استثناء وارد على هذا الأصل ، فلا بد للمحكمة عند الأمر به ، أن تبين سببه والا كان الحكم باطلا^(٤) .

(١) د. السعيد مصطفى السعيد ، المرجع السابق ، ص ٧٧٣ — د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧١ .
— أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ ق ١٩٦٥/٢/٢٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨ .

(٢) المرجعين الأولين المشار إليهما في السلبقى السابق ، في ذات الموضوع .

(٣) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٠ .

(٤) نقض ١٩٢٨/١١/١٥ ، مجموعة القواعد ج ١ رقم ٩ .

١٣٥ — مدة وقف التنفيذ : نصت المادة ١/٥٦ عقوبات — بعد تعديلها بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣ — على أن « يصدر الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات ، تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائياً » .

ويجب أن يصرح القاضي في حكمه ، بأن مدة وقف تنفيذ العقوبة . هي ثلاث سنوات ، ليتكون ذلك بمثابة انذار صريح للمحكوم عليه . وإذا كان الحكم الابتدائي لم يصرح فيه بذلك ، يجب على المحكمة الاستئنافية أن تصرح به في حكمها (١) . ولا يجوز للقاضي أن يغير في هذه المدة المعينة بالقانون ، بالزيادة أو بالنقصان (٢) .

١٣٦ — ما يسرى عليه وقف التنفيذ : الأصل أن ينصرف وقف التنفيذ الى العقوبة الأصلية وحدها .

ويجوز للقاضي — وفقاً لنص المادة ٥٥ عقوبات — أن يجعل أمره بإيقاف التنفيذ شاملاً « أية عقوبة تبعية » . ويشترط في هذه الحالة ، أن يوضح القاضي في أمره أن الايقاف يشمل العقوبة التبعية ، والا انصرف الايقاف الذي يأمر به القاضي الى العقوبة الأصلية « الحبس أو الغرامة » دون غيرها (٣) .

ومن المعلوم أن الشارع يستعمل عبارة « العقوبات التبعية » للإشارة على العقوبات الثانوية أى غير الأصلية بكل أنواعها : أى سواء كانت « تبعية » وفقاً للمعنى الاصطلاحي ، أم « تكميلية » (٤) . وقد سبق أن فصلنا ذلك فيما تقدم .

(١) نقض ١٩٤١/٦/٩ ، مجموعة القواعد ، ج ٥ ص ٥٤١ ب ٢٧٥ .
(٢) نقض ١٩٢٨/١٢/٥ ، مجموعة القواعد ج ٤ ص ٣٧٦ ب ٩٥ .
(٣) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ — د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧١ .
(٤) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ .

ويجوز للقاضي أن يجعل الوقف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم : كاعتباره سابقة في العود ، وذلك طبقا للفقرة الأخيرة من المادة ٥٥ عقوبات^(١) . ويلزم أيضا أن ينص على ذلك في الحكم ، والا فان الايقاف لا ينسحب الى هذه الآثار^(٢) .

وتطبيقا لما تقدم ، فقد قضى بأن وقف التنفيذ ينصرف أساسا الى العقوبة الأصلية وحدها ، كما يجوز للقاضي أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبات الثانوية تبعية أو تكميلية ، بل ان للقاضي أن يمد أثر الوقف الى كافة الآثار الجنائية المترتبة على الحكم^(٣) .

وبهذه المناسبة ، نشير الى أن جعل وقف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية وللآثار الجنائية التي تترتب على الحكم : انما هو مبدأ جديد استحدثه قانون العقوبات عند تعديله في سنة ١٩٣٧ . وقد جاء في المذكرة الايضاحية بيانا له ما يأتي : « ٠٠٠ يجوز جعل الايقاف شاملا لأية عقوبة تبعية كمرقبة البوليس والحرمان من حق الانتخاب . كما يجوز أن يشمل جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم كاعتبار الحكم سابقة في العود . ولم يكن هذا جائزا في قانون ١٩٠٤ . وقد اقتبسه المشرع من القوانين الحديثة »^(٤) .

ويلاحظ أنه يجوز أن يشمل الايقاف ، ما يحكم به القاضي من المصادرة أو الرد أو التعويضات^(٥) .

(١) د. السيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٢ .
— أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ١٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ .
(٢) د. علي راشد ، في ذات المرجع والموضع المشار اليهما .
(٣) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ .
(٤) أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ في ٢٧/٣/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٥ ب ١٠٨ .
(٥) نقض ١٩٤٩/٣/١٦ ، مجموعة القواعد ، ج ٧ ص ٨٠٣ ب ٨٤١ .

١٣٧ — نطاق الأمر بإيقاف التنفيذ الشامل :

ان هذا الأمر يتسع بظله ، ليشمل — فضلا عن العقوبة الأصلية — جميع العقوبات الثانوية : أى العقوبات التبعية والتكميلية ، كما يمتد أيضا إلى جميع الآثار الأخرى ، ولو كان منصوصا عليها في غير قانون العقوبات .

وهذا مسلم في الفقه والقضاء الجنائي ، كما هو مسلم في الفقه الإداري . وقد صار مستقرا أيضا — بعد تردد سنفصله فيما بعد — في قضاء محاكم مجلس الدولة وفي فتاوى قسم الرأى بهذا المجلس : فقد ثبتت أحكامه على أنه اذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين ، اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . . . يؤكد هذا النظر ما ورد في المذكرة الايضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون ايقاف التنفيذ شاملا (للحرمان من حق الانتخاب) باعتباره عقوبة تبعية . مع أن هذا (الحرمان) لم يرد النص عليه في هذا القانون . بل كان عند صدوره في سنة ١٩٣٧ منصوصا عليه في تشريع آخر ، هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات والذي حل محله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية (١) .

كما ثبتت أيضا فتاوى المجلس ، على أن: « وقف الآثار الجنائية

(١) ع.أ. ٢٢٠ لسنة ١٠ في ٢٧/٣/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢

ب ١٠٨٧ — ع.أ. ٧٢٣ لسنة ٩ في ١٩/٦/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٦٩٧

ب ١٧ .

— ع.أ. ٩٢٥ لسنة ١٣ في ١٧/١/١٩٧٠ .

لم ١٩ -

المترتبة على الحكم الجنائي انما يتسع ليشمل في مدلوله كلمة الآثار التي تترتب عن هذا الحكم ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات ، أو في غيره من القوانين الأخرى ، ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . وانقول بغير ذلك يتضمن مفاجأة لطبائع الأمور . واهدارا لحجية الحكم ، تلك الحجية التي يجب احترامها في جميع المجالات ، سواء في ذلك المجال الجنائي أو غيره من المجالات الأخرى ومنها المجال الإداري « (١) » .

١٢٨ — **الغاء ايقاف التنفيذ** : طبقا للمادة ٢/٥٦ عقوبات ، يجوز للقاضي أن يلغى الأمر بإيقاف التنفيذ ، متى تحققت إحدى حالتين : —

الحالة الأولى : وهي ما اذا صدر ضد المحكوم عليه ، خلال مدة ايقاف تنفيذ العقوبة ، حكم بالحبس أكثر من شهر ، عن فعل ارتكبه قبل الأمر بالإيقاف أو بعده .

وظاهر أن العبرة في هذه الحالة ، هي بصدور الحكم بالحبس أكثر من شهر في خلال مدة الايقاف . وعلى ذلك ، لو وقعت الجريمة خلال هذه المدة ، ولكن لم يصدر الحكم الا بعد انقضائها ، فلا أثر لهذا الحكم في الغاء الايقاف . والحكمة في ذلك هي أن مجرد وقوع الجريمة ، لا يدل حتما على ادانة المتهم فيها ، إذ الادانة لا تثبت الا بالحكم (٢) .

والحالة الثانية : التي يلغى فيها الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة ، تكون اذا ما ظهر — في خلال مدة الثلاث سنوات المصددة لايقاف — تنفيذ العقوبة — أن المحكوم عليه صدر ضده قبل أمر الايقاف ، حكم

(١) ج . ١٢/٥/١٩٦٥ ، س ١٩ من ٢٩٨ ، ج ٩١٢ .
(٢) د . السيد مصطفى ، المراجع السابق ٣ من ٧٧٨ — ج ٣ .
وأشبهه ، المراجع السابق ، س ٦٧٢ .

بالحبس أكثر من شهر ولم تكن المحكمة قد علمت به (المادة ٥٦/٢ عقوبات) .

وقد أريد بالنص على هذه الحالة ، اعطاء القاضي الذى أمر بالإيقاف — وهو يجهل الحكم الصادر ضد الجانى ، بالحبس أكثر من شهر — فرصة لاعادة التقدير على ضوء هذا الاعتبار الجديد ، المستمد من علمه بهذه الواقعة التى قد تكفى لتغيير رأيه فى الجانى ومدى استحقاقه للإيقاف (١) .

١٣٩ — الفاء ايقاف التنفيذ ، لا يكون بقوة القانون ، بل لابد من الحكم به :

وهذا واضح من المادة ٥٦ عقوبات التى تجعل الانفاء أمرا جائزا ، ومن المادة ٥٧ التى تتكلم عن الحكم بالانفاء .

ويترتب على ذلك ، أن حق المحكوم عليه فى ايقاف التنفيذ ، لا يسقط حتما بمجرد وجود أحد السببين اللازمين لهذا الايقاف . بل يجب لحرمانه من هذا الحق ، أن يصدر حكم بالفاء ايقاف التنفيذ (٢) .

والفاء وقف التنفيذ — كوقف التنفيذ ذاته — متروك لتقدير القاضي .

ولا يلتزم القاضي ، فى حالة الحكم بالانفاء ، أن يبين الأسباب التى تدعوه الى ذلك (٣) .

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ — د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٨ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٩ .

(٣) وذلك كما هو الشأن أيضا فى حالة رفضه أن يأمر بوقف التنفيذ . أملا — الدكتور السعيد مصطفى ، المرجع السابق ص ٧٧٨ — الدكتور على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ .

ويترتب على الفاء وقف التنفيذ ، أن تنفذ العقوبة المحكوم بها ،
وجميع العقوبات التبعية والتكميلية وأعمال الآثار الجنائية التي تكون .
قد أوقفت ، وذلك طبقاً للمادة ٥٨ عقوبات (١) . ويستوى في هذا ،
أن تكون هذه العقوبات والآثار ، منصوصاً عليها في قانون العقوبات
أو في غيره من التشريعات ، كالنظم الخاصة بالعاملين . ومن ثم يعود
الحكم إلى النفاذ وترتيب كافة آثاره ، وكأنه لم يقترب قط بوقف .
التنفيذ . فإذا كان يترتب ، في الأصل — لو لم يوقف تنفيذه — انتهاء
خدمة العامل ، فإن هذا الأثر يعود بمجرد الفاء وقف التنفيذ .

١٤٠ — فوات مدة وقف التنفيذ ، واعتبار الحكم كأن لم يكن :

لقد نصت المادة ٥٩ عقوبات على أنه « إذا انقضت مدة
الايقاف ، ولم يكن صدر في خلالها حكم بالفائه ، فلا يمكن تنفيذ
العقوبة المحكوم بها ، ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن » .

وهذا النص واضح في أنه — بعد انقضاء مدة الايقاف دون أن
يلغى — يعتبر الحكم كأن لم يكن بما اشتمل عليه من عقوبات بمعدلونها
الواسع ، أي سواء كانت عقوبات أصلية أو تبعية وغير ذلك من
الآثار . وبمعنى آخر يزول كل أثر لهذا الحكم . ولا يمكن بالتسالي
تنفيذ أي من هذه العقوبات أو الآثار (٢) .

ويعتبر ذلك ، بمثابة رد اعتبار قانوني ، يتم بقوة القانون (٣) .

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ — د. السعيد
مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٨٠ .

(٢) أ.ع. ١٣٤٨ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٢/٢٢ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٣
ب ١٠٨٩ .

— أ.ع. ٩٢٥ لسنة ١٣ في ١٩٧٠/١/١٧ ، ص ١٥ من ١٥٨ ب ٢٦ .
(٣) ق. ١٠ لسنة ٣١٤ في ١٩٤٩/٢/٨ (١٥ سنة) ص ١٣٧٢ —
ق. ١٠ لسنة ٥٥٤ في ١٩٥٢/٣/٢ و ١٠٧٦ لسنة ٧ في ١٩٥٤/٦/٢٤ و ١٣٤
للسنة ٥ في ١٩٥٢/٣/١١ و ٩٠ لسنة ٦ في ١٩٥٣/١٢/٢٨ (المرجع السابق)
صفحات ٢٠٧٥ و ٢٠٨٠ و ٣٨٨٥ و ٣٩٥٣ على التوالي .

ولا يحتاج المحكوم عليه أن يطلب بعد ذلك إعادة اعتباره اليه من السلطة القضائية بل ان مجرد مضي الثلاث سنوات - بغير أن يصدر حكم بالغاء الوقف - يسقط العقوبة التي كان تنفيذها معلقا ، ويزول كل ما يترتب عليها من وجوه عدم الأهلية والحرمان من الحقوق سواء في ذلك ما كان مقررا في قانون العقوبات كمعقوبة تبعية وما نص عليه في قوانين خاصة (١) وكذلك لا يعتبر الحكم سابقة في العود - ولكن هذا ، لا يؤثر فيما ترتب للغير من الحقوق بمقتضى الحكم ، كالتمويضات والرد والمصاريف (٢) . ومنفصل ، فيما بعد ، أثر ذلك وتطبيقاته في المجال الوظيفي .

المبحث الثاني

أثر الحكم الجنائي - الموقف التنفيذي - فيما يتعلق بإنهاء الخدمة ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة

لقد كان القانون المذكور ، ينص في المادة ١٠٧ منه على أن :
تنتهي خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لأحد الأسباب الآتية :
..... (أ) الحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف .

وبين من هذا النص - ومن النصوص الأخرى الواردة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه - أن المشرع ، وان نص على أن تنتهي خدمة الموظف بسبب التحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، الا أنه لم ينص على أثر هذا الحكم اذا قضت المحكمة بوقف تنفيذه سواء كان الايقاف مقصورا على العقوبة الأصلية أو كان شاملا للمقوبات التبعية أو غسيريها من العقوبات التكميلية والآثار الجنائية الأخرى . الأمر الذي يتعين معه الرجوع الى الفقه والقضاء في المجالين الإداري والتأديبي ، في ضوء الأصول المقررة - في هذا

(١) ق. ١٠ ق. ٣١٤ لسنة ٢ في ١٩٤٩/٢/٨ (١٥ سنة) ص ١٣٧٢ ، سابق الإشارة اليه .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٦ - د. علي راشد - المرجع السابق ، ص ١٧٤ .

الخصوص — وفقا للقانون الجنائي • وستحدث عن ذلك ، في مطلبين..
على النحو التالي : —

المطلب الأول : أثر الحكم الجنائي ، مع وقف تنفيذ العقوبة-
الأصلية •

المطلب الثاني : اثر انحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ الشامل •

المطلب الأول

**اثر الحكم الجنائي ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية فحسب ،
في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.**

لقد رأينا — فيما تقدم لدى الحديث عن وقف تنفيذ الحكم الجنائي ، وفقا لقانون العقوبات — ان القاضي الجنائي اذا امر بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، وهي الحبس أو الغرامة ، أو كليهما — فان الايقاف ، ينصرف الى هذه العقوبة وحدها ، ولا يمتد الى العقوبتين التبعية أو التكميلية وغيرهما من الآثار الجنائية ، مثل انتهاء الخدمة بقوة القانون كاثراً ، حتى لهذا الحكم ، وبالتالي تنتهي الخدمة ، على هذا الوجه ، متى توافرت الشروط الأخرى المقررة • ولا خلاف في هذا الخصوص ، بين الفقه والقضاء ، في كل من المجال الجنائي ، والمجال الإداري أو التأديبي •

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية • لا ينسحب الى العقوبات التبعية كإنهاء خدمة الموظف : ومن ثم تنتهي خدمته بقوة القانون ، وفقاً للفقرة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة (١) •

كما قضى بأن الموظف — وقد حكم عليه بالعقوبة في جريمة اعطاء شيك بلا رصيد ، وأصبح هذا الحكم نهائياً — فإنه يقوم في شأنه

(١) ع.أ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٨ ب ١٠٨٥ •

سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة . ويتعين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون ، دون حاجة الى محاكمه تأديبية . ولا يغير من ذلك أن المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة لمدة معينة — وذلك للظروف التي ارتأتها ومنها قيام الطاعن بسداد قيمة الشيكات أثناء المحاكمة — ذلك لأنه تبين من الاطلاع على هذا الحكم أن المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم ، وعلى ذلك فإن هذا الحكم — على ما جرى به قضاء هذه المحكمة — لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم ، سواء أكانت آثاراً جنائية أم مدنية أم إدارية (١) .

وظاهر أن هذا القضاء — في ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، سالف الذكر — يتفق وما عليه الفقه والقضاء ، الجنائي في هذا الشأن (٢) .

المطلب الثاني

أثر الحكم الجنائي ، مع وقف تنفيذه وقفاً شاملاً ، في كل

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

١٤١ — بيان ذلك :

إن القاضي الجنائي ، قد لا يكتفى بالأمر بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، وإنما يأمر أيضاً بوقف تنفيذ العقوبات التبعية والتكميلية ، وقد يأمر كذلك بوقف جميع الآثار الجنائية الأخرى .

وقد رأينا فيما تقدم — وفقاً للفقه والقضاء الجنائي — أن هذا الإيقاف ينصرف الى العقوبات التبعية والتكميلية والآثار الجنائية ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين .

(١) أ.ع ١١ لسنة ١٠ في ١١/١١/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٥٥ ب ٦ .
(٢) وسرى إن المشرع ، لم يلخذ بهذا ، في التشريعات اللاحقة الخلسة يشنون المعلنين .

وبالتالى يسرى هذا الايقاف على عقوبة انتهاء الخدمة التى نصت عليها المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، باعتبار أنها لا تعدو أن تكون عقوبة تبعية أو أثرا من آثار الحكم الجنائى . ومادامت هذه العقوبة ، أو ذلك الأثر ، قد أوقف تنفيذه ، فلا تنتهى خدمة الموظف بقوة القانون كأثر لهذا الحكم .

أما في المجال الإدارى : فقد كان الرأى الغالب فى الفقه والقضاء ، يتفق وما عليه الفقه والقضاء فى المجال الجنائى ، فى هذا الخصوص ، والذى سبق بيانه . أى أن الحكم الجنائى ، يترتب آثاره أيضا فى المجال الإدارى بما أمر به من وقف تنفيذ العقوبة التبعية أو التكميلية أو الآثار الجنائية الأخرى . ومن ثم فلا يترتب عليه إنهاء خدمة الموظف .

بيد أن المحكمة الإدارية العليا ذهبت - فدأة انشغالها - الى عكس ذلك : وقضت بأن وقف تنفيذ الحكم الجنائى ولو كان شاملا للعقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى - ينصرف إلى المجال الجنائى فحسب ، ولا ينسحب الى المجال الإدارى (١) . وبالتالى يترتب على هذا الحكم - لو أنه موقوف التنفيذ وقفا شاملا - إنهاء خدمة الموظف . متى توافرت الشروط الأخرى المقررة فى هذا الشأن .

وبعبارة أخرى : فإنه - طبقا لهذا القضاء - تنتهى خدمة الموظف ، بقوة القانون ، اذا ما صدر ضده حكم فى جنائية أو جريمة مخلة بالشرف ، وذلك طبقا للمادة ١٠٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، ولو كان هذا الحكم موقوف التنفيذ وقفا شاملا للعقوبات التبعية والآثار الجنائية .

وقالت المحكمة الإدارية العليا فى هذا الشأن ، « أن وقف تنفيذ

(١) أ.ع ٥ لسنة ٤ فى ١٢/٧/١٩٥٨ (١٠ سنوات) من ٢٣٢٦ ب ١٠٨١ .

الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم . فلا يتعداها الى الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام ، أى سواء كانت مدنية أو إدارية (١) .

وأعلنت المحكمة المذكورة بأنها فرقت تماما بين الميدان الجنائي من ناحية والميدان الإداري من ناحية أخرى . فالحكم له في الميدان الجنائي أحكامه الخاصة وله كذلك آثاره التي تختلف في حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها في حالة شمولها بالإنفاذ . أما الميدان الإداري فيستقل بذاته ، وللحكم في نطاقه أحكامه وآثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار إنهاء العلاقة الوظيفية ، وهي نتيجة تترتب على المحكوم سواء أكانت العقوبة التي تضمنها واجبة الإنفاذ أم أنه قد أمر بوقف تنفيذها إذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره في مدى نفاذ العقوبة في الميدان الجنائي ولكنه في الميدان الإداري عديم الأثر . فكل من العزل كمعقوبة جنائية بالتطبيق لأحكام قانون العقوبات ، والعزل تأديبيا كان أم إداريا بالتطبيق لأحكام قانون موظفي الدولة ، مجلله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به في التطبيق (٢) . ولهذا فقد قضت ، بأن الحكم الجنائي الصادر بوقف تنفيذ العقوبة التي قضى بها وبوقف جميع الآثار القانونية المترتبة على الحكم ، لا يقف حائلا بين الجهة الإدارية وبين حقها في غصن العامل المحكوم عليه لارتكابه جريمة مخلة بالشرف ، وفقا للأوضاع المرسومة ، ما دام قد تحقق هذا الموجب (٣) .

(١) أ.ع ٥ لسنة ٤ في ١٢/٧/١٩٥٨ (١٠ سنوات) ص ٢٢٢٦
ب ١٠٨١ ، سبقت الإشارة إليه .
(٢) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٢٣٣
ب ١٠٨٨ .
(٣) أ.ع ٦١٣ لسنة ٦ في ٢٤/٣/١٩٦٢ (١٠ سنوات) ص ٩١٠ .

وقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، بذات المبادئ التي قضت بها المحكمة الإدارية العليا ، ولذات الأسباب ، وبإلزام اتحاد العبارات في كثير من هذه الأسباب .

فقد أفتت بأن النص في الحكم الجنائي على وقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا لكافة الآثار الجنائية المترتبة عليها ، لا يمنع انتهاء الخدمة طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة (١) .

وقالت في هذا ، بأن « وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم فلا يجاوزها الى الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو روابط القانون العام فيطبق كل منها في مجاله متى قام موجبه واستوفى شرائطه . ولذلك فلا أثر لوقف التنفيذ على الأسباب القانونية لانتهاء خدمة الموظف أو العامل ، وقد سبق أن انتهت الجمعية العمومية في جلستها المنعقدة في ٢٧ يناير سنة ١٩٦٥ الى هذا الرأي حيث قررت أن الحكم بإدانة موظف في جريمة مظلة بالشرف في مفهوم المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف . حتى لو قضى الحكم الجنائي بوقف تنفيذ العقوبة شاملا للآثار الجنائية المترتبة عليه كلمة » (٢) .

١٤٢ - عدول المحكمة الإدارية العليا ، والقسم الاستشاري ، عن مبدئيها السابق ذكره :

فقد كان هذا المبدأ بالغ القسوة بالنسبة للموظفين . كما أنه يهدر الاعتبارات التي رسمها المشرع في المادة ٥٥ عقوبات ، وانتهى

(١) ج . في ٢٧ يناير سنة ١٩٦٠ ، س ١٤ ص ١١٤ ب ٥٨ .

- ج . في ١٩٦٢/٩/٢٦ ، س ١٦ ص ٤٢٣ ب ١٧٥ .

(٢) ج . في ١٩٦١/٨/١ ، س ١٥ ص ٥٦٢ ب ٢٨٠ .

على أساسها يقضى القاضى بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية والتبعية وأحيانا يجعل الإيقاف شاملا لجميع الآثار الأخرى . وقد يفصح القاضى الجنائى - وهو يأمر بوقف تنفيذ العقوبات التبعية ، أو الآثار الأخرى - أنه استهدف بهذا الإيقاف أن يبقى على الموظف في وظيفته وألا يعصف بمستقبله ومستقبل أسرته بفصله من الوظيفة . إذا لم ينص في الحكم على إيقاف هذه الآثار . كما أن المبدأ سالف الذكر ، كان يتعارض مع ما أمر به الحكم في منطوقه ، وأنصح عنه في أسبابه . فضلا عن أن هذا المبدأ يتناقض مع ما هو مستقر في الفقه والقضاء الجنائى ، ويتعارض مع الرأى الغالب في المجال الإدارى والتأديبى .

ولهذا فقد لقي المبدأ المذكور ، معارضة شديدة من الفقه . بل وضلقت بعض إدارات الرأى ، وبعض المحاكم الإدارية والتأديبية ، بمجلس الدولة ، وتحايل بعضها للخروج عليه أو الحد من نطاقه . وقد قررت المحكمة الإدارية العليا - ذاتها - في أحد أحكامها ، بأنها أدركت أن الحاجز الذى أقامته بين آثار الحكم جنائيا ، وآثاره إداريا ، يتسم بشئ من الشدة ، ويصعب التسليم به دون تحفظ (١) . من أجل ذلك كله ، فقد عدلت المحكمة المذكورة ، وقسم الرأى ، عن المبدأ سالف الذكر . وأخذت بالمبدأ السائد في المجالين الجنائى والإدارى ، وهو أن الحكم الجنائى إذا أمر بوقف التنفيذ ، وكان هذا الأمر شاملا للعقوبات التبعية أو الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فإن هذا الأمر ينتج أثره في كلا المجالين ، الجنائى والإدارى . وبالتالي فلا يترتب على الحكم ، انتهاء خدمة الموظف . وذلك على أساس أن

(١) ع.١ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ، س ١٠ من ١١١٣

المعقوبات الجنائية التبعية ، وغيرها من الآثار ، التي تترتب على الحكم الجنائي ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين ، طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي (١) .

وقد استقر قضاء المحاكم بمجلس الدولة (٢) ، وكذلك فتاوى قسم الرأي وإداراته ، على هذا المبدأ السائد .

فقد قضى « بأنه إذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف تنفيذ العقوبة شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع المعقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أم في غيره من القوانين . ذلك أن طبيعتها جميعا واحدة ، ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . وإن انتهاء خدمة الموظف بالتدقيق لحكم الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، إذا حكم عليه في جنابة أو في جنحة مظنة بالشرف ، أن هو الا أثر من آثار الحكم الجنائي الذي يصدر بالادانة » (٣) .

المبحث الثالث

أثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ ، فيما يتعلق بقهاء الخدمة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام المساعدين الفنيين بالدولة

١٢٤ — القص : لقد نصت المادة ٧٧ من القانون المذكور ، على أن « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : « ٧ »

١. ع. ٣٢٠ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/٣/٢٧ ، س ١٠ من ٩١٣ ب ٩٢ .
٢. ع. ١٢٥ لسنة ١٣ في ١٩٧٠/١/١٧ ، س ١٥ من ١٥٨ ب ٢٦ .
٣. ع. ١٤١٣ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٤/٢٤ ، س ١٠ من ١١١٣ ب ١١٠ .
٤. ع. ٩٢٥ لسنة ١٣ في ١٩٧٠/١/١٧ ، س ١٥ من ١٥٨ ب ٢٦ .

الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .
ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ
العقوبة » .

١٤٤ — مفاد النص المذكور :

يبين من هذا النص ، أن خدمة العامل ، لا تنتهي بقوة القانون .
إذا صدر ضده حكم جنائي — كان يستوجب في الأصل إنهاء
الخدمة — إذا ما أمر القاضي في ذات هذا الحكم بوقف تنفيذ
العقوبة .

فإذا ما صدر الحكم بعقوبة مقيدة للحرية ، في جريمة مخنة
بالشرف أو الأمانة ، فقد كان من شأن ذلك أن تنتهي — بقوة
القانون — خدمة العامل المحكوم عليه طبقا للمادة ٧٧ من القانون
رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر . ولكن إذا أمر القاضي في هذا
الحكم ، بوقف تنفيذ العقوبة ، فلا تنتهي خدمة العامل تلقائيا كأثر
لهذا الحكم . وإنما يجوز للوزير أن يفصل هذا العامل ، كما سنرى .

وبداهة ، سيكون الحكم الموقوف تنفيذه ، صادرا بغير عقوبة
الجنائية . وذلك لأن المادة ٥٥ عقوبات تنص على أنه « يجوز للمحكمة
صدر الحكم في جنائية أو جنحة ، بالفرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على
سنة ، أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة . » الخ » .
ومن ثم يلزم لامكان إيقاف التنفيذ أن تكون العقوبة لا تتجاوز الفرامة
أو الحبس الذي لا تزيد مدته على سنة . وهذه العقوبة ، ليست من
العقوبات المقررة للجنائية^(١) .

(١) عقوبات الجنائيات ، هي الإعدام ، الأشغال الشاقة المؤبدة ،
الأشغال الشاقة المؤقتة ، السجن ، طبقا للمادة ١٠ من قانون العقوبات .

ويكفى - لعدم انتهاء الخدمة بقوة القانون ، في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه - أن يكون إيقاف التنفيذ مقصوراً على العقوبة الأصلية :

وذلك لأن نص المادة ٧/٧٧ من هذا القانون أورد لفظ « العقوبة » عاماً مطلقاً ، وغير موصوف بوصف معين . ومن ثم يحمل هذا اللفظ على عمومها ، ويجرى على إطلاقه . وبالتالي فإنه يكفى ، كما أسلفنا ، أن يقضى الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة الأصلية ، ولا يلزم أن ينص في أمر الإيقاف على شموله العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية الأخرى .

وتطبيقاً لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه ، وفقاً لحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مادام النائب أن العقوبة الأصلية التي صدرت على العامل قد أوقفت تنفيذها ، ومن ثم فإن رابطة التوظيف لا تنتهي بقوة القانون^(١) .

وذلك على عكس الحال ، في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة . فقد أوضحنا أنه لم يكن يكفى في ظل إيقاف العقوبة الأصلية ، بل كان يلزم أن يكون أمر الإيقاف شاملاً العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية ، وإلا انتهت خدمة الموظف المحكوم عليه ، بقوة القانون . ومن ثم يعتبر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أكثر يسراً بالنسبة للعاملين ، من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، في هذا الخصوص .

١٤٥ - الفصل جوازى الوزير ، إذا قضى الحكم الجنائي بوقف تنفيذ العقوبة : وقد نصت على ذلك صراحة ، المادة ٧٧/٧ لا من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام موظفي الدولة . وبالتالي يكون إبقاء العامل أو إبعاده من الخدمة ، متروكاً لسلطة الوزير التقديرية ،

(١) ق. ر. رقم ١٣٣٦ في ٢٠/٢/١٩٦٥ ملف ٢٤/١/٧ .

بذلك وفقا للاعتبارات التي دعت اتقاضى الجنائى الى ايقاف تنفيذ العقوبة ، وفي ضوء ما يستظهره الوزير من مجموع الأوراق ، ومن ملف خدمة العامل • فقد يرى الوزير من ظروف ارتكاب الجريمة ، أو حالة المدعى ونقاء صفحته الوظيفية ، ما يدعو الى عدم فصله • وقد يتضح للوزير عكس ذلك ، نظرا لنوعية الجريمة ، وظروف اقترافها وملابساتها ، ومساسها من الناحية الوظيفية باعتبار مرتكبها ، فضلا عن سوء سيرته ، ومن ثم يقرر فصله من الخدمة •

والسلطة التقديرية للوزير ، في هذا الشأن ، لا يحدها الا عيب التمسك في استعمال السلطة أو الانحراف بها •

والملاحظ من جهة أخرى أن المشرع لم يحدد مدة معينة يمارس الوزير خلالها سلطته التقديرية في فصل العامل اذا رأى ذلك • وهو أمر يجعل العامل مهددا في مستقبله ، وغير مستقر النفس ، فقد يحتاج في أى وقت بقرار فصله استنادا الى الحكم الصادر ضده ولو أنه موقوف تنفيذه •

ولهذا كان يجدر بالمشرع أن يحدد أمدا معينا للوزير اذا شاء استعمال هذه السلطة لفصل العامل المحكوم عليه ، بحيث لا يمكنه — بعد هذا الأمد — أن يفصل العامل •

واذا ما رأى الوزير عدم فصل العامل ، وابقائه في وظيفته — في حالة الحكم بايقاف التنفيذ — فان استمرار بقاءه في الخدمة يظن مملقا على شرط قانونى هام ، هو ألا تلغى المحكمة ايقاف التنفيذ • لأن هذا الالغاء يستوجب — كما أسلفنا — تنفيذ العقوبة وما يترتب عليه من آثار كفصل العامل من الخدمة •

١٤٦ — جواز فصل العامل — في حالة الحكم الجنائي الموقوف تنفيذه —
مقتصور على الجهة الادارية ، دون الجهة القضائية :

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه في حالة الحكم الجنائي بعقوبة مقيدة
للحرية ، في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة ، مع وقف التنفيذ ، فإن
إذا الحكم لا يترتب عليه انتهاء الخدمة بقوة القانون ، وإنما يجوز
للوزير أن يفصل العامل المحكوم عليه . وهذه السلطة مخولة للوزير ،
ولا يملك القضاء الاداري أو التأديبي استعمالها (١) .

١٤٧ — إذا كان الأمر بإيقاف التنفيذ شللا للعقوبات التبعية والآثار
الجنائية فلا يجوز للوزير أن ينهي خدمة العامل كثر للحكم الجنائي .
الموقوف تنفيذه :

ذلك أن الوزير لا يملك فصل العامل المحكوم عليه — طبقا للمادة
٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مالف الذكر — الا اذا كان
ايقاف تنفيذ مقتصورا على العقوبة الأصلية . أما اذا كان الايقاف
شللا للعقوبات التبعية ، أو الآثار الجنائية ، فإن هذا الايقاف يشمل
الفصل من الخدمة ، بوصفه داخلا في هذه العقوبات التبعية . ومن ثم
فلا يجوز للوزير أن يفصل العامل — في هذه الحالة — والا كان في ذلك
أهدار لمصلحة الحكم الجنائي الذي أمر بوقف العقوبات التبعية والآثار
الجنائية . والمسلم أن هذه العقوبات والآثار ليست مقصورة على
ما ورد منها في قانون العقوبات ، وإنما تشمل أيضا ما نص عليه في
تشريعات أخرى ، كالنص على انتهاء الخدمة الوارد في نظام العاملين .
وبالتالي تنقيد السلطة الادارية ، في هذا الخصوص ، بما قضى به
الحكم الجنائي .

ومع ذلك ، فإنه يجوز للوزير ، أو الجهة الادارية . اتخاذ اجراءات
تأديب هذا العامل ، كما تجوز إحالته الى المحكمة التأديبية لتتولى
تأديبه في حدود العقوبات التأديبية المنصوص عليها

(١) ا.ع ١١ لسنة ١٠ في ١١/١١/١٩٦٦ .

المبحث الرابع

أثر الحكم الجنائي ، الموقف التنفيذي ، في انتهاء خدمة
المعامل ، وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام
المعاملين المدنيين بالدولة

١٤٨ — النص : لقد نصت المادة ٧/٧٠ من هذا القانون ،
على أن تنتهى خدمة المعامل للحكم عليه بمقوبة جنائية في إحدى
الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم
منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بمقوبة مقيدة للحرية في
جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — ويكون الفصل جوازا للوزير
المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ المقوبة .

وظاهر من هذا النص ، أن المشرع قد ردد تحريا ما سبق أن أوردته
المشرع في نص المادة ٧/٧٧ من القانون ١٩٦٤/٤٦ ، فيما يتعلق
بأثر وقف تنفيذ المقوبة حيث قال : « ويكون الفصل جوازا للوزير
المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ المقوبة » .

وقد سبق أن فصلنا القول في شرح هذا النص لدى حديثنا عن
نص المادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، فنحيل إلى
ما فصلناه في هذا الشأن ، درءا للتكرار .

المبحث الخامس

أثر الحكم الجنائي ، الموقف تنفيذه ، في انتهاء الخدمة ،
وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام المالي
المعاملين المدنيين بالدولة

١٤٩ — النص : لقد نصت المادة ٧/٩٤ من النظام المالي
للمعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على
أن تنتهى خدمة المعامل للحكم عليه بمقوبة جنائية في إحدى الجرائم
المنصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بمقوبة مقيدة للحرية في
جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — ويكون الفصل جوازا للوزير
المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ المقوبة .

المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة محدّة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم موقوف التنفيذ .

١٥٠ — ما استحدثه هذا النص ، لصلحة العامل ، على عكس التشريعات السابقة :

لقد رأينا فيما تقدم ، أن نص المادة ٧/٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ومن قبلها نص المادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — كانت تقضى بأن : يكون الفصل جوازيًا للوزير المختص ، إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة « وطبقا لذلك ، فقد كان الوزير المختص يترخص في تقدير فصل العامل أو الإبقاء عليه ، إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

أما النص الحالي — أي نص المادة ٧/٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — فلم يجعل الوزير أية سلطة تقديرية في فصل العامل كائر الحكم الجنائي ، إذا كان هذا الحكم مع وقف التنفيذ . وبالتالي ، فلا يملك الوزير ، فصل العامل نتيجة للحكم المذكور . بل يظل العامل في وظيفته » .

١٥١ — يكفي أن يكون الحكم ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأمثلة ، متى لا تنهى الخدمة بقوة القانون ، كثر لهذا الحكم (١) :

وذلك لأن المادة ٧/٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليها قد نصت على انتهاء خدمة العامل إذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة « ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ » . ويتضح من هذه المادة أنها أوردت عبارة « وقف التنفيذ » عامة مطلقة ، فلم تصف « وقف التنفيذ »

(١) وهذا يتسبب عما سبق أن أوضحناه في الذي شرح وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك في ظل القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

يوصف معين ، أو تقصره على حالة معينة ، ولم تشترط فيه أن يكون شاملا العقوبات أو الآثار الجنائية الأخرى . والمقرر أن النص العام المطلق ، يحل على عمومه ، ويجرى على الملائمة ، مادام لا يوجد نص خاص يقيد أو يخصمه .

ومن ثم فإنه يكفي أن يكون الحكم الجنائي ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، كى لا تنتهى بقوة القانون رابطة التوظيف كأثر لهذا الحكم . ولا يلزم أن ينص الحكم على جعل وقف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية والآثار الجنائية .

هذا هو الرأى الذى انتهينا اليه ، أيضا فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة وقد أفتى بذلك ، مجلس الدولة فى ظل ذلك القانون (١) .

١٥٣ - اثر نوات مدة ايقاف التنفيذ ، دون الفقه :

لقد سبق أن رأينا نص المادة ٥٩ عقوبات ، الذى يقضى بأنه : « اذا انقضت مدة الايقاف ، ولم يكن صدر فى خلالها حكم بالغاء ، فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ، ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن » .

وما دام الحكم قد اعتبر - فى هذه الحالة - كأنه لم يكن ، فإن العقوبة تعتبر كذلك ، وبالتالي فلا يمكن تنفيذها وفقا لصريح نص القانون ، لأنها تعتبر عدما .

ويستوى فى هذا ، العقوبة الأصلية ، والعقوبة التبعية ، والآثار الجنائية ... دواء. كانت هذه العقوبة التبعية والآثار الجنائية ، خصوصا عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من التشريعات . وذلك

لأن سقوط الأهل — أى العقوبة الأصلية — يستتبع بحكم اللزوم ، سقوط الفرع أى العقوبة التبعية والآثار الجنائية الأخرى • فالتابع يدور مع المتبوع وجودا وعدما •

ويمتد هذا بمقتضى رد اعتبار قانونى ، يتم بقوة القانون ، دون حاجة الى استصدار حكم قضائى • ومن جهة أخرى ، لا يمتد هذا الحكم ، سابقة فى العود •

١٥٢ — ما يترتب على الفناء ايقاف التنفيذ :

لقد رأينا انه يجوز للقاضى الجنائى ، ان يلقى ايقاف تنفيذ الحكم ، متى تحققت احدى احوالتين المنصوص عليهما فى المادة ٢/٥٦ من قانون العقوبات •

واوضحنا فيما تقدم ان الفناء ايقاف التنفيذ لا يكون الا بحكم : لمجرد وجود أحد السببين اللازمين لجواز هذا الالفاء ، لا يترتب عليه الالفاء بقوة القانون ، بل لابد من أن يعرض الأمر على القاضى وأن يصدر حكمه بالالفاء^(١) • ومن ثم فلا يجوز اطلاقاً تنفيذ الحكم الموقوف وما يترتب من آثار كانهاء خدمة العامل ، قبل أن يصدر حكم القاضى بالالفاء وقف تنفيذ هذا الحكم ، ولو وجد السبب الذى يجيز الالفاء •

أما اذا قضى فعلا بالفناء وقف التنفيذ ، فتنفذ العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية ، التى كانت موقوفة وذلك طبقاً للمادة ٥٨ عقوبات • ويستوى فى هذا أن تكون هذه العقوبات والآثار منصوصاً عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من التشريعات كالنظم الخاصة بالمعاملين • فقد سبق أن وضحنا أن للحكم فى هذه الحالة — يعود الى النفاذ ، ويرتب كافة آثاره ، وكأنه

(١) ٥٠ المسألة مسطحة ، المرجع السابق ، ص ٧٧٣ •

ثم يقترون قط بوقف التنفيذ . فإذا كان يرتب في الأصل — لو لم يوقف
تنفيذه — انتهاء خدمة العاطلة ، فإن هذه الخدمة تنتهي بمجرد الغاء
وقف التنفيذ .

١٥٤ — عدم فصل العامل — المحكوم عليه جنائيا — لا يحول دون إمكان
مساعدته تأديبيا :

ذلك أن المسلم ، أن الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة — ولو كان
شاملا — لا يكف يد الجهة الادارية عن اتخاذ اجراءات تأديب العامل
المحكوم عليه ، اذا كانت الأفعال التي ارتكبها تشكل جريمة تأديبية ،
حتى لو كانت هذه الأفعال هي ذات الأفعال التي كانت موضوعا
للمحاكمة الجنائية . وأساس ذلك أن الحكم الجنائي له حجيته —
في المجال الادارى ، والتأديبي — فيما نفاه أو أثبت من الوقائع متى
كان محصلا في هذه الوقائع ضروريا للحكم في الدعوى . وما دام
الحكم الجنائي قد قضى بثبوت الأفعال في حق العامل المحكوم عليه ،
فإن هذا بذاته يجعل الجهة الادارية تنظر في تكييف هذه الأفعال
لتستبين ما اذا كانت تشكل — من الناحية الادارية — مخالفات
تأديبية أم لا . فإن رأت أنها تنطوي على مخالفة من هذه المخالفات ،
فيكون من حقها أن تتخذ سبيل تأديبه متى رأت موجبا لذلك . وبهذا
قضت المحكمة الادارية العليا (١) . وانتهى أيضا مجلس الدولة بأن
وقف تنفيذ العقوبة ، وعدم انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه جنائيا ،
لا يخل بحق الجهة الادارية في مساعدته تأديبيا متى رأت مقتضى
لذلك (٢) .

كما أفتى أيضا بأنه ولئن كان هذا الحكم قد صدر ضد
السيد وقد أمرت المحكمة بوقف آثاره الجنائية ومنها الفصل
من الوظيفة . وبالتالي لا يعتبر المساءل المذكور مفصولا كائر لهذا

(١) أ.ع. ٣٢٠ لسنة ١٠ و ٦٣٥ لسنة ٩ في ٢٧/٢/١٩٦٥ .

(٢) ن — ادارة الفتوى لشئون العاملين ملف ٢٤٩/١/٧ .

الحكم ، إلا أن هذا لا يكف يد الوزارة عن مجازاته اداريا باعتبار أن سلوكه خارج الوظيفة **ينعكس خطا في مراة الوظيفة وسلوكه الوظيفي** وذلك على اوجه الذى تقدره الوزارة مستلزمة في ذلك ما يستتب لها من أوراق الموضوع وتدخله في اعتبارها من الأسباب والدواعي التي عطفت بالحكمة ومالت بها الى حد القضاء بوقف تنفيذ العقوبة وكافة الآثار الجنائية (١) .

المبحث السادس

.. اثر الحكم الجنائي - الموقوف الاثر - في انتهاء الخفية ،

بالنسبة للمعلمين في القطاع العام

١٥٥ - التصوص ، وبملاحظتها :

أولا : لقد كانت المادة ٦/٧٥ من النظام الأسبق لعاملين في القطاع اعدم ، انصدر باقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . تنص على أن تنتهي خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية او بعقوبة مقيدة لحرية في جريمة مخدة بالشرف أو الإثم . ويكون الفصل جوازا لرئيس مجلس الادارة ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

ثم نقل المشرع هذا النص ذاته ، بعد ذلك ، الى المائدة ٦٤/٦٠ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

وهذا النص - سواء ما ورد في نظامهم السابق أو نظامهم الأسبق - يماثل نص المادة ٧/٧٧ من نظام العاملين الحثيين بالدولة انصدر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، واذى سبق شرحه تفصيلا في موضعه من هذا الكتاب . ولذلك فالتنا نحيل الى ما أسلفناه ، في هذا الخصوص ، تناديا للتكرار .

(١) فتوى رقم ٣٦٠١ في ١٩٦٥/٦/٢٢ - ملف ١/٧/٢٧٧ .

- فتوى رقم ٤٤٨١ في ١٩٦٥/٧/٢١ - ملف ١/٧/٢٦٣ .

نقياً : نصت المادة ٩٦ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠٠٠ (٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عنها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مظة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ » .

والواضح أن هذا النص ، يماثل تماماً — من حيث الحكم والصيغة ، بل والعبارة — نص المادة ٧/٩٤ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر برقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . من أجل ذلك فإننا نحيل الى ما قدمناه من تفصيل في شرح المادة ٧/٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه .

المبحث السابع

مقابلة بين آليات وقف التنفيذ في ظل التشريعات القائمة :

المنطقة بنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام

أولاً : لقد رأينا فيما تقدم أنه إذا كان الوقف شاملاً للعقوبة الجنائية الأصلية ، وللعقوبات التبعية ، فلا تنتهى خدمة العامل بقوة القانون . يستوى في هذا أن يكون الحكم صادراً في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، أو في ظل التشريعات التالية له .

أما إذا كان وقف التنفيذ منصرفاً الى العقوبة الأصلية فحسب ، فإن الأمر يختلف في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، عنه في ظل التشريعات اللاحقة عليه : ففي ظل القانون الأول ، أى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ما دام وقف التنفيذ غير شامل ، أى لا ينصرف الى عقوبات التبعية ، فإن خدمة الموظف تنتهى بقوة القانون ومن تاريخ الحكم الجنائي النهائي . وذلك على

عكس الحال ، في ظل التشريعات اللاحقة لهذا القانون ، على النحو السالف بيانه والذي سنوجزه في البنود التالية .

نقيا : في ظل التشريعات التالية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، (أى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم من بعده نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) — وكذلك في ظل النظام الأسبق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ونظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٧١ .

لقد أوشحنا أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية وحدها ، يترتب عليه أن لا تنتهي — بقوة القانون — خدمة العامل المحكوم عليه بهذه العقوبة . وإنما يكون فصله من الخدمة ، جوازيا للوزير بالنسبة للعاملين في وزارته ، كما يكون جوازيا لرئيس مجلس الإدارة بالنسبة للعاملين في الشركة التي يرأسها .

وإذا كان الوزير — أو رئيس مجلس الإدارة — عدم فصل هذا العامل ، فإن ذلك لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل المذكور .

نقيا : في ظل النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والنظام الحالي للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

لا يترتب على الحكم مع وقف التنفيذ — ولو كان الوقف منصرفا إلى العقوبة الأصلية وحدها — انتهاء خدمة العامل ، لا بقوة القانون ، ولا جوازيا للوزير ، لأن المشرع لم يخول الوزير أو الجهة الإدارية بصفة عامة مثل هذه السلطة في تلك الحالة . وذلك على عكس ما كانت عليه النظم السابقة لهؤلاء العاملين ، حيث كانت تجيز للوزير أو من له سلطاته انتهاء الخدمة في مثل هذه الحالة . ولكن هذا ، لا يمنع الجهة الإدارية ، من اتخاذ الإجراءات التأديبية ، إذا رأت مسوغا لذلك .

الفصل السادس

نظر الحكم الجنائي ، الصادر لأول مرة على المائل ، بالقضية للعلاقة الوظيفية

المادة ٩٤ - النص : سبق أن أوردنا نص المادة ٩٤ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . وهذا النص يقضى ، كما رأينا ، بأن « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية »

(٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية ، فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخرطة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .

ومع ذلك ، فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدى الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » .

وهذا النص يقابله ، ويمائله من حيث المبادئ والصياغة ، نص البند (٧) من المادة ٩٦ من النظام الحالي للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ . ولهذا ، فإن حديثنا ينصرف الى العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

وقد سبق أن شرحنا تفصيلا الفقرة الأولى من هذين النصوص ، فى المباحث الخاصة بأحوال انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائى ، وكذلك

لدى الحديث عن أثر الحكم الجنائي الموقوف تنفيذه على العلاقة
الوظيفية للعامل .

أما الفقرة الثانية ، منها ، فهي موضوع بحثنا الآن . وهو
ما سنتناوله على الوجه التالي :

١٥٧ — ضوابط الفقرة الثانية ، من النصين السابقين الذكر :
أن هذه الفقرة لم يرد لها مثيل في النظام السابق أو النظام التكميلي ،
لهؤلاء العاملين . وإنما استحدثها المشرع في النظام الحالي ، وتتضمن
حماية جديدة للعامل .

وهي تتعلق بالسابقة الأولى للعامل ، وعدم جواز انتهاء خدمته
بسببها إلا بضوابط معينة حددها المشرع .

فقد نصت الفقرة المذكورة على أنه إذا كان الحكم الجنائي قد
صدر ضد العامل لأول مرة — أى لم يصدر ضده حكم جنائي ، قبل
ذلك — فلا يترتب عليه كآثر حتمى ، انتهاء خدمة العامل .

وقد حرص المشرع على أن ينص على نظام السابقة الأولى ،
في هذا القانون ، فكون — من حيث التدرج التشريعى — في ذات
المرتبة القانونية مع القوانين التي رتبنا أثر الحكم الجنائي
على العلاقة الوظيفية للعامل المحكوم عليه . وليتفادى المشرع ،
ما وجه الى قرار وزير العدل الصادر في ١٩٥٥/٥/٥ بخصوص عدم
اثبات السابقة الأولى في صحيفة السوابق . فقد عيب على هذا القرار .
أن من شأنه ، التعميل في أحكام القوانين مع أنه أدنى مرتبة منها .
ولهذا ، فقد قضى بأن القرار المذكور لا يملك أن يمنع الآثار التي
رتبتها القوانين على الأحكام الجنائية في المجال الإدارى أو الوظيفى ،

سواء ما يتعلق منها بموانع التعيين^(١) أو انتهاء الخدمة^(٢) بالنسبة لمن صدرت ضدهم الأحكام التي رتبنت هذه الآثار وغيرها .

ويتضح من الفقرة سالفه الذكر من انقائونين المشار اليهما ، أن الحكم الجنائي إذا كان هو السابقة الأولى للعامل ، فلا يفصل العامل تلقائياً وبقوة القانون نتيجة لهذا الحكم^(٣) .

وانما يعرض الحكم المشار اليه ، على لجنة تستؤمن العمال من المختصة بالجهة التي يتبعها العامل المحكوم عليه ، نبتظر في أمره . ولا يفصل العامل المذكور ، كأثر لهذا الحكم ، إلا إذا ارتبنت ذلك ،

(١) وتطبيقاً لذلك ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه : « وان كانت صحيفة الحالة الجنائية تعد قرينة على عدم الحكم على المرشح للوظيفة في جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف ، إلا أن هذه القرينة ليست طاعلة بل يمكن اثبات عكسها ، وإذا ما ثبت لجهة الإدارة بأي طريق آخر - صحة ما جاء بصحيفة الحالة الجنائية ، وبالتالي تخلف ذلك الشرط في المرشح للوظيفة ، فله يتعين عليها الامتناع عن تعيين المرشح ، أو تصحيح الوضع إن كانت قد أصدرت قرار التعيين ، انزالاً لأحكام القانون ، وغنى عن البيان أن قرار وزير العدل المشار اليه وهو في مرتبة أدنى من القانون لا يملك أن يعدل في الأحكام التي تضمنها قانون تنظيم موظفي الدولة في شأن الشروط اللازمة لشغل الوظائف العميلة »

أ.ع ٩٢٤ لسنة ١٢ في ١٩/٤/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٦١٠ ب ٨١ .
(٢) وبهذا أفتى مجلس الدولة حيث قال أن « قرار وزير العدل الصادر بتاريخ ١٩٥٥/٥/٥ بتعديل بعض أحكام القرارات الخاصة بقلم السوابق الذي قضى في المادة ١٤ منه بالأبقيت في الشهادات التي يطلبها محكوم عليه من قلم السوابق الحكم الصادر في أية جريمة بالقرينة أو بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر ، بشرط أن تكون العقوبة قد نفذت ، يقتصر أثره على صحيفة سوابق المحكوم عليه ، فلا يظهر هذا الحكم بها متى استوفيت الشروط المقررة لذلك . أما سائر الآثار القانونية المترتبة على الحكم ، ومنها الأثر المقرر بالمادة ١٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بانبهاء خدمة المستخدم خارج الهيئة متى صدر الحكم في جنسية أو جريمة مخلة بالشرف فلها تنفذ » - ق ٢٠ رقم ٧٨٥ في أول سبتمبر ١٩٥٦ ، س ٩ ص ٢٥٦ ب ٢٤٩ .

(٣) والمفروض أيضاً أن الحكم المذكور غير موقوف للتنفيذ ، لأنه لو كان كذلك ، فإن العامل المحكوم عليه لا يفصل في هذه الحالة ونفساً للفترة الأولى من البند (٧) من المادة المذكورة من التظلم الحالي لهؤلاء العاملين ، وذلك طبقاً لما سلف بيانه في الفرع الخاص بأثر الحكم الجنائي مع وقت التنفيذ على العلاقة الوظيفية للعامل .

اللجنة المشار إليها . ويجب أن يكون قرار هذه اللجنة ، في هذا الخصوص مسبيا تسببا مستمدا من أسباب الحكم المذكور ، وظروف وملايسات الواقعة أو الوقائع التي ارتكبها العامل وماهيتها ونوعيتها ومدى جسامتها ، وأن يتضح أن بقاء العامل - بعد هذا الحكم - يتعارض مع مقتضياته الوظيفية وواجباتها وكرامتها وطبيعة العمل فيها .

وقد عني المشرع بوضع الضوابط والضمانات سائلة البيان ، لمصلحة العامل ومصلحة العمل . فلا يفصل العامل - في هذه الحالة - الا بعد استيفاء تلك الاجراءات والضمانات .

ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة للجهة الادارية لتصدر في خلالها قرارها اذا رأت فصل العامل كاثراً للحكم الجنائي الصادر ضده . ولكن يجدر أن تتحدد مثل هذه المدة ، حتى لا يظل العامل قلق النفس ، مهدداً بلحان صدور مثل هذا القرار الذي يهدم حياته الوظيفية .

ومن ناحية أخرى ، نشير أيضاً ، الى أن الجهة الادارية اذا رأت عدم مصلح العامل كاثراً للحكم المذكور ، فإن هذا لا يكف يدها عن اتخاذ اجراءات تأديبية وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة ، كما يجوز لها أن تحيله الى المحكمة التأديبية المختصة لتتولى تأديبه بمعرفة .

١٥٨ - صورة القبول : ان خدمة العامل لا تنتهي ، كاثراً لحكم جنائي - في ظل النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة وفي القطاع العام - الا بالضوابط الآتية :

١ - أن يحكم عليه بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

٢ — أن لا يكون الحكم موقوف التنفيذ : فإن كان موقوف التنفيذ ، فلا يفصل العامل بقوة القانون (١) .

٣ — أن لا يكون الحكم ، هو السابقة الأولى للعامل ، بمعنى أن لا يكون قد صدر عليه لأول مرة :

أما ان كان كذلك ، أى كان السابقة الأولى له ، فلا يفصل الا اذا رأت ذلك ، لجنة شئون العاملين بقرار مسبب منها .

(١) وان كان يمكن فصله ليرتفع حجبها عنها بقرار الفصل :-

الفصل السابع

الاجراءات اللازمة في حالة انتهاء الخدمة ، ككفر لحكم جنائي

١٥٩ - بيسان ذلك :

لقد تفرقت وجوه الرأي في هذا الشأن : فذهب رأى الى القول بأن انتهاء الخدمة ، في هذه الحالة ، يتم بقوة القانون ، ودون ما حاجة الى صدور قرار ادارى بذلك .

ويذهب رأى آخر الى أنه يلزم - في هذه الحالة - أن يصدر قرار ادارى بالمعنى الصحيح لينتشيء هذا المركز القانونى الجديد .
بانتهاء الخدمة .

ونورد فيما يلى ، كلا الرايين ، وأسانيد كل منهما .

١٦٠ - الرأى الأول : العزل ، او انتهاء الخدمة ككفر لحكم جنائى ،
يتم بقوة القانون ، ومن تلغى هذا الحكم :

ويقول هذا الرأى بأن انتهاء الخدمة ، في هذه الحالة ، ليس عقوبة تأديبية ، ولا اجراء تأديبى . ولهذا فلا يلزم أن تتدخل لانشائه او اجرائه السلطة التأديبية .

كما أن انتهاء الخدمة ، على هذا الوجه ، يتم فوراً وبإدارة
تأثر لصدور الحكم الجنائى النهائى ، دون حاجة الى قرار من الجهة
لادارية لانشاء هذا المركز القانونى الذى نشأ فعلاً بقوة القانون .

وإذا أصدرت الجهة الادارية قراراً ، فهو اجراء تنفيذى يقتضى
حكم المحاكم لا يعطى قراراً له تأثيراً عاماً على الفئتين المستثنيتين .

وبهذا أفتت جميعه العموميه لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس
الدولة . وقضت به محكمة القضاء الادارى والمحكمة الاداريه العليا .
ونورد فيما يلى ، طرفا من الفتاوى والأحكام ، فى هذا الخصوص :

١ — أن الحكم على العامل ، بمعقوبة مقيدة للحرية ، فى جريمة
مخلّة بالشرف ، تنتهى به الخدمة بقوة القانون من تاريخ هذا
الحكم (١) .

٢ — ان انتهاء الخدمة ، كأثر لحكم جنائى ، يقع فوراً ومباشرة
بقوة القانون ، كنتيجة حتمية لهذا انحكم الجنائى ، ويستتد غرضه
بقطع الرابطة الوظيفية بمجرد صدوره (٢) .

٣ — ان خدمة العامل تنتهى للحكم عليه بمعقوبة جنائية أو بمعقوبة
مقيدة للحرية فى جريمة مخلّة بالشرف أو الأمانة . ويتم ذلك من تاريخ
هذا الحكم . ويعتبر القرار الصادر من الادارة ، بفصل العامل ،
مجرد اجراء لمقتضى الحكم المذكور (٣) .

٤ — ان الفصل كأثر لحكم جنائى ، يقع بقوة القانون .
والقرار الذى يصدر بذلك ، لا يعدو أن يكون مجرد اجراء
تنفيذى (٤) .

٥ — ان خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه فى جريمة مخلّة
بالشرف ، بقوة القانون ، ودون حاجة الى استصدار قرار بالفصل .

(١) نج. ق. ١٨٧٢/٢/٩ ، من ٢٦ ، من ١٦٤ ، ج. ٥٢ .

ج . ق. ١٩٦٦/١١/٢ ، من ٢١ من ٤٦ ب ٢٤ .

ج . ق. ١٩٦٦/١/٢ ، ملف ١٨٦/٢/٢٢٣ .

(٢) ج . ق. ١٩٦٦/٥/٤ ، ملف ١٨٦/٢/١٠٩ .

(٣) ل. ٨١٦٤ ، ق. ١٩٦٧/١٢/١٤ ، ملف ٢٩٤/٢/٨ . س. ج. ٦٣٧

الش. ج. ١٩٦٦/١٢/١٤ ، ق. ١٩٦٢/٢/٢٤ ، من ٧ من ٧٩ ، ج. ٥٥ .

(٤) ل. ٦١٣ لسنة ٦ ، ق. ١٩٦٢/٢/٢٤ ، من ٧ من ٧٩ ، ج. ٥٥ .

وان صدور قراره بالفصل يعتبر من قبيل الاجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون (١) *

وبذات المبدأ — يـيـا والعيادة — قضت المحكمة الادارية العليا (٢) *

٦ — ان قراره بفصل العمدة أو الشيخ ، لمحدوره حكم قضائي عليه ، ماس بالنزاهة أو الشرف ، هو في حقيقته اجراء منفذ لمقتضى هذا الحكم القضائي الذي يترتب عليه القانون حتما انتهاء خدمة العمدة أو الشيخ ، مما لا معدى معه من انزال هذا الاثر القانوني ، دون أن يكون لجهة الادارة المختصة أى سلطة في الترخيص في هذا الشأن (٣) *

٧ — ان العزل — أو انتهاء الخدمة — المترتب على حكم جنائي ، لا محل لعرضه على السلطة التأديبية أو استصداره منها . وذلك لأن العزل في هذه الصورة ، لا ينطوي على عقوبة تأديبية يفتحن بها مجلس التأديب أو أية سلطة تأديبية أخرى . وانما يتم بالفعل منذ اللحظة التي أصبح فيها الحكم الجنائي نهائيا (٤) .

٨ — ان انتهاء خدمة العامل — كأثر لحكم جنائي — يتم حتما بقوة القانون ، دون ما حاجة الى استصدار قرار بالفصل . ولا يعتبر

(١) ق.١٠ لسنة ٢٩٥٤ في ٢١/٢/١٩٥٤ (١٥ سنة) ص ٢٩٥٠ ب ٢٦٦٦ .

— ق.١٠ لسنة ١٩٥٨ في ٩/٨/١٩٥٧ (١٥ سنة) ص ٢٩٤٩ ب ٢٦٩٤ .

(٢) أ.ع ١٤١٢ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٢٢٦ ب ١٠٨٢ .

(٣) أ.ع ٢٦ لسنة ٥ في ٢٧/٦/١٩٥٩ (١٠ سنوات) ص ١٩٢٢ ب ٢٥ .

(٤) أ.ع ١٤١٢ لسنة ٧ في ٢٢/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٢٢٦ ب ١٠٨٢ .

— أ.ع ١١ لسنة ١٠ في ١١/١١/١٩٦٦ ص ١٢ من ٥٥ ج ٢٠ .

ب ٢٦٥٨ لسنة ٩ في ٨/٥/١٩٥٧ (١٥ سنة) ص ٢٦٤٩ .

مثل هذا القرار من القرارات الادارية ، سواء تلك التي تصدر عن ارادة مقودة أو تكون من اطلاقات جهة الادارة ، بل ما هو الا من قبيل الاجراءات التنفيذية التي تتخذها الادارة لتنفيذ أحكام القانون ، دون أن يكون لها في مثل هذا الشأن أية سلطة . بل ربما كان الامتناع عن اتخاذ تلك الاجراءات التنفيذية مما يؤاخذ عليه المتسبب في عدم اتخاذها (١) .

١٦١ - الرأى الثاني : ويذهب الى ان انتهاء خدمة العامل - كثر لحكم نهائى - لا يتم بقوة القانون بمجرد صدور هذا الحكم . ولا ينشأ ذلك ، الا بصدور قرار ادارى بمعناه الصحيح :

فالحكم الجنائى ، لا يعدو أن يكون سببا لمزل العامل أى لانتهاء خدمته . ولكنه لا تنهى الخدمة تلقائيا بمجرد صدور الحكم المذكور . وبهذا النظر ، أخذت محكمة القضاء الادارى ، والمحكمة الادارية لطليا ، في بعض أحكامها .

فقد قضت محكمة القضاء الادارى بأنه لما كان القانون لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف ، وكان للجهة الادارية أن تترخص في تقدير ما اذا كانت جريمة بيمينها مظلة بالشرف أو غير مظلة به ، تبعا لطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه الموظف العام ، وكان للقرار الذى يصدر بانتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جريمة مظلة بالشرف هو قرار ادارى له مقومات وأركان للقرار الادارى ، وتستقل جهة الادارة بتقدير ملامة اصداره بحسب ما يقوم لديها من ملائسات وظروف تجعلها تعتبر ان الوظيفة والعمل التى يجهل من الجريمة في وأنها مظلة بشرف الموظف . فمن ثم فليس بصحيح ما ذهب إليه الوزارة من أن قرار انتهاء خدمة المدعى قد وقع نتيجة لازمة للحكم أى بقوة القانون ، لأن للجهة الادارية أن تترخص

٢١٣٠ ق ٣٦٥٨ - لائحة ٦ في ١٩٥٧/٥ (١٥٠٠٠٠٠) من ٢١٩٩٩
٢١٩٩٩ .

٢١٩٩٩ (١٥٠٠٠٠٠)

في إصدار القرار المخفى لخدمة الموظف ، اذا ما كان الحكم صليداً فيه .
جنته فقط ، وارتأت أنها جريمة تظل بشرف الموظف ، وليس الحكم
عليه الا سببا لاصدار هذا القرار (١) .

وقضت المحكمة الادارية العليا ، بأن المركز القانوني الخاص
بإنهاء رابطة التوظيف - كأثر لحكم جنائي نهائي - لا ينشأ الا بقرار
الفصل ، وهذا القرار ، يقوم على واقعة قانونية هي صدور الحكم
الجنائي كسبب لاصداؤه ، شأنه في ذلك شأن أى قرار ادارى يقوم
على سببه . واذا كانت الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة (٢) ، قد أوردت في هذا
الشأن حكما تنظيميا عاما ، فان المركز القانوني للموظف لا يتغير
تلقائيا بمجرد صدور الحكم الجنائي على الموظف ، وانما تتدخل
الادارة بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى
قدرت شروط انطباقه في حقه . وهى بسبيل ذلك ، انما تتدخل
بسبيلتها التقديرية في بيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقررة بها (٣) .
وقضت أيضا بذات المبدأ ، بأنه ولئن كان البادى من استظهار نص
الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة السابق
الاشارة اليه أنه قد أورد في مجال اعماله حكما تنظيميا عاما مقاده
إنهاء رابطة التوظف بسبب الحكم على الموظف في جنابة أو جريمة
مظنة بالشرف ، الا أن المركز القانوني لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا
بمجرد صدور حكم من هذا القبيل ، وانما تتدخل الادارة - بحسب
تقديرها لقيام الاخلال بالشرف - بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون
على وضعه الدئى متى توفرت شروط انطباقه في حقه . وهى

(١) في ١١٦٣ لسنة ١٣ في ١٢/٢/١٦٦٠ (١٥ سنة) من ٣٩٥٣ ب ٣٧.١ .

(٢) الفقرة المذكورة ، تعادل البند رقم (٧) من المادة ٩٤ من النظام
العالى للمعلمين المصنفين بالمؤلة ، والبند رقم (٧) من المادة ٩٣ من
النظام العالى للمعلمين في القطاع العام .

(٣) ع.أ ع ١٧٨ لسنة ٨ في ١٠/١/١٩٦٥ ، من ١٠ من ٣٩٢ ب ٤٣ .

في سبيل ذلك ، بما تتدخل بسايطتها التقديرية في تكيف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحتم وبمدى العقوبة المقررة بها وأثرها^(١) .

وقالت أيضا في ذات الحكم المشار اليه بأن المركز القانوني القائم على انتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه في جرائم اصباح شيكات بدون رصيد — اذا ما اعتبرت جرائم مظهة بالشرف — يلزم لنشوئه ، صدور افصاح ممن يملكه بقصد انشاء هذا المركز القانوني المعين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا ، أى يلزم صدور قرار ادارى بمعناه للصحيح المتعارف عليه^(٢) .

وقد رددت محكمة القضاء الادارى — الدائرة الاستئنافية — هذا المبدأ ، وبذات الصياغة ، في بعض أحكامها^(٣) .

ويرى اصحاب هذا الرأى ، أيضا ، ان الجهة الادارية بالخيار في هذا الشأن : فلها أن تصدر قرارا بانتهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، متى قام الموجب لذلك ، أو أن تحيله الى المحكمة التأديبية المختصة لتقضى بهذا .

وقد أخذت المحكمة الادارية العليا ، في بعض أحكامها بهذا النظر ، حيث قضت بأنه ولئن كان مفاد الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة المشار اليه أن المشرع قد حول الجهة الادارية الحق في عزل الموظف اداريا متى قام موجبة دون احواله انى المحاكمة التأديبية ، الا أنه ليس معنى ذلك أن هذا الحق منوط بالجهة الادارية وحدها بل ان لها كذلك احوالة الموظف الى المحاكمة التأديبية ، اذا ما رأت وجها لذلك ، وفي هذا مصلحة محققة للموظف ، اذ ليس من شك في أن محاكمة الموظف تأديبيا ضجان أولى له من مجرد

(١) أ.ع ٨١١ لسنة ١٢ في ١٩٦٩/٥/٢١ ، س ١٤ ص ٧٤٥ ب ٩٩ .

(٢) الحكم المشار اليه في الهامش السابق .

(٣) في ١٠٧٠ و ١٣١٢ لسنة ١٢ في ١٩٧٢/١/١٩ ، مجموعة السنة الثالثة للوائح الاستئنافية ، ص ٢٧٢ ب ٣٤ .

عزله بقرار إداري • ومن ثم فإن تنسك الطاعة بوجود صدور قرار بإنهاء خدمتها من الجهة الإدارية دون المحكمة التأديبية يكون قائما على حجة داحضة ويتميز أطراحه (١) •

١٦٢. - رأينا الخالص :

إن الحكم الجنائي النهائي ، الذي يترتب عليه عزل العامل ، أي فصله بإنهاء خدمته - هذا الحكم لا يعدو أن يكون سببا من أسباب انتهاء خدمة العامل • كما أن بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، هو أحد الأسباب الموجبة لانتهاء الخدمة ، بحيث يتعين إنهاء الخدمة متى بلغ هذه السن • وأيضا فإن انقطاع العامل عن العمل ، بدون إذن أو عذر ، المدة المنصوص عليها في القانون ، يعتبر سببا لانتهاء خدمته بوصفه مستقila •

وقد جرى القضاء على أن القرار الذي يصدر بإنهاء خدمة العامل بسبب بلوغه سن التقاعد ، هو قرار منشئ لهذا المركز القانوني للعامل ، وإن كان سببه الموجب حتما لإصداره هو بلوغ العامل السن المذكورة • ولهذا يتعين لقبول دعوى الغائه ، أن ترفع خلال الميعاد المقرر لدعوى الإلغاء •

وتطبيقا لذلك فقد قضت المحكمة الإدارية العليا ، بأن المركز القانوني الخاص بانتهاء رابطة التوظيف لبولوج العامل سن التقاعد لا ينشأ إلا بالقرار الذي يصدر بذلك • وهذا القرار يقوم على واقعة قانونية هي بلوغ السن القانوني ، كسبب لإصداره ، شأنه في هذا شأن أي قرار إداري يقوم على سببه • ويكون سبب القرار واقعة قانونية متى تحققت لزوم إصدار القرار بالاحالة الى المعاش ،

(١) ع ٨١١ لسنة ١٢ في ٢٢/٥/١٩٦٩ ، س ١٤ من ٧٤٥ ب ٩٩ • وقد إيجزت بذلك أيضا محكمة القضاء الإداري ، الدائرة الاستئنافية ، في حكمها رقم ١٠٧٠ و ١٣١٤ لسنة ١٤ في ١٩/١/١٩٧٢ • المنشور في مجموعتها للسنة الثالثة من ٢٧٢ ب ٣٤ •

لا يخرج المنازعة عن مدلولها الطبيعي الى مدلول آخر • ومن ثم فان طلب انهاء هذا القرار ، هو من طلبات الالغاء وبهذه المثابة يتعين تقديمه في ميعاد الستين يوما المحدد لتقديم طلبات الالغاء^(١) •

وبذات المبدأ ، قالت المحكمة المذكورة : « ان ما أبداه المدعى من أن قرار انتهاء خدمته على أساس بلوغه السن القانونية — وهو انقرار المطعون فيه — ليس قرارا اداريا مما تقدره الادارة بسلطتها المطلقة بقصد انشاء مركز قانوني ، وأنه لا يعدو أن يكون قرارا تطبيقيا لا يتوفر فيه أركان القرار الاداري الذي لا يجوز انتحل من حكمه الا بدعوى الالغاء ... هذا التكييف الذي ينتهي به الدعى الى اعتبار الدعوى الحالية من قبيل منازعات التسوية ، مردود بما هو مقرر من أن القرار الاداري هو عمل قانوني من جانب واحد ، يصدر بالارادة الملزمة لاحدى الجهات الادارية في الدولة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين أو اللوائح ، في الشكل الذي يتطلبه القانون بقصد انشاء وضع قانوني معين ابتغاء مصلحة عامة • كما أن القرار التنظيمي العام يولد مراكز قانونية عامة أو مجزدة ، بعكس القرار الفردي الذي ينشئ مركزا قانونيا خاصا لفرد معين ، واذا صح أن القرار الفردي هو تطبيق لحكم القانون فانه لابد من اعتباره أيضا منشئا لمركز فردي خاص متميز عن الوضع القانوني المجرد المتولد عن القانون ، ومن ثم فلا ينبغي أن ينفي عن العمل الاداري الذي يكون تطبيقا لنص عام مقيد صلاحيته لانشاء مركز قانوني أو تعديله ، لأن كل قرار اداري منشئ لمركز قانوني هو في الوقت ذاته تطبيق لمقاعدة قانونية أعلى • وعلى هذا الأساس فان حالة الدعى الى التقاعد لا يعدو أن يكون قرارا اداريا صادرا بانشاء مركز قانوني

(١) أ.ع ٧٤٢ لسنة ٤ في ١٩٥٩/٤/٤ (١٠ سنوات) ص ٦٣٦

ج ٢٢٤

— أ.ع ١٢٤٥ لسنة ٨ في ١٩٦٦/٤/١٧ ، ص ١١ ص ٦٢٥

ج ٧٧

بالنسبة اليه سواء انطوى قرار الاحالة على خطأ في تقدير السن أو لم يكن منظوياً على ذلك . ولصاحب الشأن عند الاقتضاء تمقيب القرار بالظن عليه بدعوى الالفاء في ميمادها القانونى » .

كما أن المقرر أيضاً ان انتهاء خدمة العامل بسبب الانقطاع عن العمل ، دون اذن أو عذر مقبول ، لا يتم تلقائياً وبقوة القانون بمجرد تحقق هذا السبب . بل لابد من صدور قرار ادارى بذلك ، ينشئ المركز القانونى الجديد باعتبار المدعى مستقيلاً — للسبب المذكور — اعتباراً من تاريخ انقطاعه (٣) .

وبالمثل فان خدمة العامل وان كانت تنتهى بسبب الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مظة بالشرف أو الأمانة ، الا أن هذا الحكم متى صار نهائياً فانه لا يعدو أن يكون سبباً يستوجب حتما انتهاء خدمة العامل — تماماً كما يستوجب بلوغ العامل سن التقاعد ، انتهاء خدمته — ومن ثم يلزم صدور قرار بذلك ، في الحالين (٤) .

(١) ع. ١٠٨٠ لسنة ٧ في ١٠٨٤/٤/٥ (١٠ سنوات) ص ١١٥٦ ب ٢ .

(٢) ج. في ١٩٦١/٦/١ .

— ف. في ١٩٦٥/٦/٢٧ ملأ ٤٩/٤/١ .

— ف. في ١٩٦٤/١٢/٣ رقم ٢٠٤٥ ملأ ٢٦٨/١/١٤ .

(٣) وهذا النظر يسرى على اطلاقه في حالة انتهاء الخدمة كمعقوبة تبعية ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في نظم العاملين ، لأن هذه المعقوبة تقع دون أن يلتزم القاضي بالنص عليها في حكمه . ولهذا يلزم صدور قرار ادارى بانتهاء الخدمة ، باعتبار ذلك هو المقضى الحتمى للحكم ، اى باعتبار ذلك معنوية تبعية تلحق بالمعقوبة الأصلية ولو لم يرد ذكرها في الحكم .

أما في حالة انتهاء خدمة العامل كمعقوبة جنائية تكميلية ، وهي تكون لمدة محددة وتسمى العزل المؤقت ، فهذه المعقوبة يلزم لتوقيعها أن ينص عليها في الحكم ذاته . ومضى كل ذلك ، وكانت هذه المعقوبة — في هذه الحالة — تتم بالنص عليها في الحكم الجنائى ، فان انتهاء الخدمة يتم كثر مباشر لصريح نص الحكم .

وقد أسلفنا أن انتهاء الخدمة — بسبب حكم جنائى — طبقاً للنصوص الواردة في نظم العاملين هو دائماً عقوبة تبعية . ولهذا يسرى عليها أبداً المذكور في المتن ، بصفة مطلقة .

وهذا لا يمنع — بل يجب — أن يكون انتهاء الخدمة من تاريخ الحكم الجنائي النهائي وليس من تاريخ صدور القرار بذلك. وهذا هو الشأن في حالة انتهاء الخدمة — لبلوغ السن، أو للانقطاع عن العمل دون إذن أو عذر — إذ تعتبر الخدمة منتهية من تاريخ بلوغ السن أو تاريخ الانقطاع ، وليس من تاريخ القرار الصادر بهذا .

وبناء على ذلك ، فإن الطعن بالانقضاء في هذا القرار الصادر بانتهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي الصادر ضد العامل ، يلزم لقبوله شكلا ، أن يقدم خلال الميعاد المقرر لدعوى الانقضاء وطبقا للإجراءات الخاصة بها .

الفصل لشارن

تاريخ انتهاء الخدمة كثر الحكم جنائي

سبق أن أشرنا الى أن الخدمة تنتهي من تاريخ صدور الحكم الجنائي النهائي^(١) ، أو من تاريخ صيرورة الحكم نهائيا ، بفوات ميعاد الطعن فيه ، ان كان أصلا غير نهائي^(٢) . ويصدر قرار انتهاء الخدمة متضمنا ذلك اعتبارا من هذا التاريخ أو ذلك^(٣) .

والمقرر أن قابلية الحكم للطعن بالنقض ، أو الطعن فيه فعلا بهذا الطريق ، ليس من شأنه أن يمنع تنفيذ الحكم^(٤) وما ترتب عليه من آثار ومن بينها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه .

واذا كان الحكم صادرا من محكمة أمن الدولة ، فإنه لا يكون نهائيا الا بعد التصديق عليه من رئيس الجمهورية : وبالتالي فلا يعتبر العامل مفصولا ، للحكم عليه من محكمة أمن الدولة ، بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة ، الا من تاريخ التصديق على الحكم^(٥) .

-
- (١) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٢٢٨
ب ١٠٨٥ .
(٢) أ.ع ٧٥٤ لسنة ١١ في ٢٥/٢/١٩٦٧ ، ص ١٢ ، ص ٦٩١ .
ب ٧٣ .
(٣) أ.ع ٧٥٤ لسنة ١١ في ٢٥/٢/١٩٦٧ ، ص ١٢ ، ص ٦٩١ .
ب ٧٣ .

(٤) الا اذا كان الحكم بالاعدام ، لأن قابلية الحكم الصادر بالاعدام للطعن فيه بالنقض ، أو الطعن فيه فعلا بهذا الطريق ، من شأنها أن توقف تنفيذ عقوبة الاعدام . فقد رأينا أن تنفيذ هذه العقوبة يترتب عليه نتائج لا يمكن تداركها فيما لو قضى بعد ذلك بنقض الحكم : إذ يستحيل احياء الشخص بعد اعدامه . ولكن الطعن بالنقض ، لا يوقف تنفيذ العقوبة التبعية بانتهاء خدمة العامل المحكوم . وقد سبق بيان ذلك ، فنحيل اليه .
(٥) فتا . رقم ٨٥١٧ في ٢٨/١٢/١٩٦٧ ، ملف ٢٢٥/٤/٩ .

ولكن ما هو التاريخ الذي تنتهي فيه الخدمة كائر لحكم جنائى ،
ان كان العامل موقوفا عن العمل من قبل صدور هذا الحكم :

ان ثمة خلافا في هذا : فقد ذهب رأى الى القول بأن النص
الوارد في نظام العاملين والذي يقضى بأنه « اذا حكم على العامل
بالاحالة الى المعاش أو الفصل ، انتهت خدمته من تاريخ صدور
الحكم ، ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ
وقفه » (١) — هذا النص نص استثنائى على خلاف الأصل العام .
والقاعدة أنه لا يجوز التوسع في الاستثناء أو القياس عليه . ولذلك
يقتصر تطبيقه على حالة العامل الذي يفصل تأديبيا . وطالما لم يرد
نص مماثل بخصوص حالة العامل الذي يكون موقوفا ، ويصدر عليه
حكم جنائى موجب لانهاء خدمته فان خدمته تنتهى بحسب القاعدة
العامّة اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه (٢) .

وذهب رأى آخر — نؤيده — الى أن سكوت القانون عن النص
على حكم مماثل في شأن الوقف الذي يعقبه حكم جنائى تنتهى به
الخدمة ، لا يعنى أن المشرع قصد الى التفرقة بين الموظف الموقوف
الذى يحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مظة بالشرف والأمانة ،
وبين الموظف الموقوف الذى يحكم عليه تأديبيا بالعزل أو الاحالة الى
المعاش ، في صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة ، لأن هذه التفرقة تجافى
منطق التشريع وطبيعة الأمور . ومن ثم فانه يتعين اجراء القياس ،
وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الوقف عن العمل (٣) .

(١) مثل هذا النص ورد بالمادة ١٠٠ من النظام الحالى للعاملين
المندعين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ١٠٢
من النظام الحالى للعاملين بالقطاع السلم الصادر بالقانون رقم ٤٨
لسنة ١٩٧٨ .

- (٢) ج . ٠ في ١٩٧١/٦/٩ ، س ٢٥ ص ٣٩١ ب ١٣١ .
(٣) ج . ٠ رقم ٤٣٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠ ، س ١٠ ص ١٠٢ ب ٦٤ .
— ف رقم ٣٤٤٢ في ١٩٦٦/٥/٢ ملف ٢٣٨/١/٧ .
— ف رقم ٢١٦ في ١٩٦٩/١/٩ ملف ٤١٣/٤/٩ .
— ق رقم ٣١٨٢ في ١٩٦٩/٤/١٦ ملف ١٨٢/٤/٩ .
— ق رقم ٧٦٥٢ في ١٩٦٧/١١/٢٦ ملف ١٦٨/٤/٩ .

الفصل التاسع

بعض الأصول العملية ، بخصوص العزل أو انتهاء الخدمة
بسبب الادانة في حكم جنائي

١٦٣ - طبيعة العزل ، أو انتهاء الخدمة ، كثر لحكم جنائي :
أن العزل من الوظيفة - أو انتهاء الخدمة - كثر لحكم جنائي بالادانة ،
في الأحوال التي تستوجب ذلك ، ليس عقوبة تكميلية أو إجراء تكميلية .

وانما هو في جميع الأحوال ، عقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ،
حتى لو كانت العقوبة التبعية غير منصوص عليها في قانون العقوبات ،
بل في قانون آخر كنظام العاملين . وهذا هو الرأي السائد فقها
وقضاة^(١) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه ولئن كان العزل وفقا للمادة ١٠٧/٨
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة أوسع مدى
مما نص عليه تلنون العقوبات الا أنه لا مطل للفصل بين المجالين الجنائي
والاداري مادام العزل - على أى حال - لا يخرج عن كونه أثرا
لمصدر حكم جنائي بالادانة ، وان تحقق هذا الأثر - وفقا لأحكام
قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في بعض الأحوال التي لا يتحقق
فيها وفقا لأحكام قانون العقوبات - ليس من شأنه أن يغير من
طبيعته ذلك أن العقوبات التي تطبق على المحكوم عليه
جنائيا - وان كان الأصل أن يكون منصوصا عليها في قانون العقوبات -

(١) أ.ع. ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ .
- أ.ع. ٧٧١ لسنة ١٢ و ٤٩٢ لسنة ١٥ في ٢٢/١/١٩٧٢ .
- أ.ع. ٩٢٥ لسنة ١٣ في ١٧/١/١٩٧٠ .
- ج ، س ٢٥ ص ٣٨٧ ب ١٢١ .
- أ.ع. ٨١١ لسنة ١٢ في ٣١/٥/١٩٦٩ .
- ق.أ. ٣٩٥٨ لسنة ٩ في ٨/٥/١٩٥٧ ، (١٥ سنة) ص ٣٩٤٩
ب ٣٩٦٤ .

الأ أن هذا القانون لا يشغلها كلها بل أن يفضها قد ورد النص عليه في قوانين أخرى . . فإذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد قضى بانتفاء خدمة الموظف المحكوم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، أيا كانت العقوبة المحكوم بها عليه ، فإنه يكون بهذا الاطلاق والتعميم قد أضاف الى الحالات التي يقع فيها العزل وفقا لقانون العقوبات حالات أخرى . . . ولكن ذلك لا يؤثر على طبيعة العزل إذ أنه يقع في جميع الأحوال كثر الحكم للجنائي الصادر بالادانة . . أى أن العزل الذي يقع بحكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين لا يفرج في الواقع عن كونه عقوبة تبعية أوردتها القانون المذكور (١) .

وهذا الحكم ، وإن كان قد صدر بالتطبيق لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظم موظفي الدولة (الأسبق) ، إلا أنه يقرر بجديء قانونية هامة سائدة فقها وقضاء — كما سبق البيان — وهي أن قانون العقوبات لا يشتمل على كل العقوبات الجنائية ، وإنما نص المشرع على بعضها في تشريعات أخرى كتظلم العاملين ، وأن العزل أو انتهاء الخدمة — تطبيقا لنص ورد في قانون للعاملين — بسبب الحكم الجنائي بالادانة على العامل ، هو في حقيقته عقوبة جنائية تبعية ، والنص عليها في القانون المذكور لا يغير من طبيعتها هذه (٢) .

(١) ع. ٢٢٠ لسنة ١٠ في ٢٧/٢/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٤

ب ١٠٧٨ .

(٢) ومع ذلك فنتبه رأى على خلاف ذلك ، يذهب إلى أن انتهاء الخدمة كثر للحكم الجنائي الصادر بادنائه عليل في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، هو عقوبة تاديبية ، لا تتم إلا بالقرار أو الحكم الصادر من السلطات التاديبية ومن تاريخ هذا القرار أو الحكم التاديبى ، وليس من تاريخ الحكم الجنائى . ق. ١ « الإذاعة الاستثنائية » في المقتن رقم ١٠٧٠ و ١٣١٢ لسنة ٢ بتاريخ ١٩/١/١٩٧٢ ، مجموعة المنة الثلاثة للدائرة الاستثنائية ، ص ٢٧٢ ب ٢٤ .

١٦٤ - انتهاء الخدمة كثر لحكم جنائي ، لا يحول دون مساهمة العامل تأديبياً :

ذلك أنه مادام للعزل أو لنهاية الخدمة في هذه الحالة ليس عقوبة تأديبية ، كما رأينا ، فلا يكون ثمة مانع من الجمع بين الفصل كآثر لحكم جنائي بوصفه عقوبة جنائية تبعية ، وبين توقيع جزاء تأديبي ، دون أن يكون في ذلك خروج على مبدأ عدم تعدد الجزاءات عن الفعل الواحد (١) .

ذلك أن المقرر أن المجال الجنائي مستقل عن المجال التأديبي ، كما أن العقوبة الجنائية مختلفة عن العقوبة التأديبية . ولهذا فإن عزل العامل كآثر لحكم جنائي ، لا يخل يد السلطة التأديبية عن استعمال حقها في التأديب ، لذا ما رأيت ملامة ذلك . وإن كنت من الناحية العملية - الغالبة - تكفي يعزل العامل بسبب الحكم الجنائي (٢) .

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا ، بأن انتهاء خدمة العامل يتمتع بالحكم عليه جنائياً في جريمة إصدار شيك بلا رصيد ، وهي جريمة مغطاة بالشرف ، لا يحول دون مساهمته تأديبياً . وأطلقت المحكمة المذكورة ، المبدأ ، من حيث جواز متابعة العامل بالمسؤولية التأديبية بعد انتهاء خدمته ، فقالت : « إن واقعة ترك الخدمة لأي سبب كان لا يثرب عليها أملاات العامل من المساهمة التأديبية عما يكون قد ارتكبه في أثناء قيام الرابطة الوظيفية ، وإنما يكون من حق الجهة الإدارية تنيحه ومجازاته عما جناه في حق » (٣) .

(١) ج . ق في ١٢/١٢/١٩٦٠ حلت ١٩٧/٤/٨٦ - وانظر مكرر ذلك ، حكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية ، في الدعوى رقم ٢١٥ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٦١/٢/٦ .

(٢) دد الطلوي ، الربيع السابق ، ص ٢٢١ .

دد عبد الفتاح حسن ، الرجع السابق ، ص ٢٦ .

(٣) أ . ع ٨١١ لسنة ١٢ ق في ١٩٦٢/٥/٢١ ، ص ١٢ من ٧٢٥ تاريخ ١٩٦٢ .

وإذا ما رأت الجهة الادارية ، استعمال حقها في تأديبه ، فلنراها
تحميله في هذه الحالة الى المحكمة التأديبية المختصة ، لتأديبه كاملاً
سابق ، وتوقيع احدى العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على
عاملين الذين تركوا الخدمة ، لأن توقيع هذه العقوبات على العاملين
بعد تركهم الخدمة ، يدخل في اختصاص المحاكم التأديبية وحدها ،
دون الجهة الادارية .

الباب السابع . إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

١٦٥ - تقسيم البحث : سنتحدث في هذا الشأن ، عن بعض المبادئ الهامة ، الخاصة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، ثم عن أسباب الفصل بهذا الطريق؛ وعن مدى جواز الجمع بين الإجراءات التأديبية والفصل بغير الطريق التأديبي . ثم نشير الى آثار الفصل بغير طريق التأديب . ونقارن بين إجراءات إنهاء الخدمة بهذا الطريق قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ ، والإجراءات التى نص عليها هذا القانون . ونظرا لأن المشرع ، قد نص فى بعض القوانين على حظر الطعن القضائى فى القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، فسنحدث عن هذه القوانين ومدى دستوريتها . ثم نوضح مدى الرقابة القضائية ، وتطورها بالنسبة للقرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بالطريق غير التأديبي - وسنتناول ذلك كله فى الفصول التالية .

الفصل الأول

مبادئ عامة ، بخصوص انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

مستشير هنا ، الى أساس سلطة انتهاء الخدمة بهذا الطريق •
ونوضح أن الأمل أن يتم الفصل بالطريق التأديبي ، أما الطريق
غير التأديبي فهو استثناء من هذا الأمل •

وستحدث أيضا عن الجهة المختصة بانتهاء الخدمة بغير طريق
التأديب ، ونفرق بين انتهاء الخدمة بهذا الطريق وانتهائها بطريق
التأديب ، وآثار كل منهما • ثم نوضح أن الفصل بغير الطريق
التأديبي ، لا يمنع من اعادة التعيين دون انتظار مدة معينة ، كما
لا يمنع ضم مدة الخدمة السابقة — وسنفسله ذلك كله على
النحو التالي : —

١١٦ — أساس سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي :

لقد جرى القضاء الإداري على أن حق الحكومة في فصل
الموظفين هو حق أصيل لا شبهة فيه ، مردد الى أصليين :

(الأول) أصل طبيعي رددته النصوص الدستورية هو وجوب
هيمنة الحكومة على تسيير المرافق العامة على الوجه الذي يحقق
المصلحة العامة •

(الثاني) أصل تشريعي يستند الى الأوامر العالية الصادرة
في ١٠ من أبريل سنة ١٨٨٣ و ٢٤ من مايو سنة ١٨٨٥ و ١٩ من
فبراير سنة ١٨٨٧ والحكريتين الصادر في ٢٤ من ديسمبر سنة ١٨٨٨
والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية والمرسوم بقانون
رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية والمادة ١٠٧ من

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة التي عدت أسباب انتهاء خدمة الموظفين المصنفين على وظائف دائمة ، وذكرت من بينها في البند (٤) العزل أو الإحالة إلى المعاش بقرار تاديبى ، وفي البند (٦) الفصل بمهسوم أو أمر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء أى بغير الطريق التاديبى . وهذا الفصل بالطريق الأخير هو الذى أشارت إليه المادة الرابعة بند (٥) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بإنشاء مجلس الدولة ، والمادة الثالثة بند (٥) من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٤٩ الخاص بمجلس الدولة ، والمادة الثامنة بند خامسا من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم مجلس الدولة (١) .

وقد نصت على هذه السلطة الدساتير المتعاقبة ومن بينها للامستور الحالى الذى نص على ذلك في مادته الرابعة عشرة .

كما نصت عليها أيضا ، التشريعات التى صدرت على التوالى في شؤون العاملين المدنيين بالدولة : فقد نصت على ذلك المادة من نظام هؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم المادة ٧٠ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وأخيرا المادة ٥٤ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقد نصت عليها المادة ٧٥ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم المادة ٦٤ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ثم المادة ٩٦ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(١) أ.ع. في ١٩٥٧/٧/٢٦ (١٠ سنوات) ص ٢٢٩٧ .

— أ.ع. في ١٩٦٠/٩/٢١ (١٠ سنوات) ص ٢٣٩٦ .

— أ.ع. في ١٩٥٦/٢/١٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤٠ .

— أ.ع. في ١٩٥٧/٦/٢٦ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤٣ .

ج.أ.ع. في ١٩٦٠/٧/٢ (١٠ سنوات) ص ٣٣٣٩ .

(م ٢٢ — عنونات تاديبية)

كما أشار المشرع الى هذه السلطة : في المادة الشاملة من القانون السابق لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ثم في المادة العاشرة من القانون الجالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٣ فى شأن مجلس الدولة .

وقد نظم المشرع هذه السلطة - أى انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى - بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ الذى حدد الأسباب التى تجيز الفصل بهذا الطريق ، ورسم ضوابطه واجراءاته ، والضمانات المقررة لمصالح العاملين تجاه هذه السلطة المخولة للإدارة - وهو ما سنتناوله بالتفصيل فيما بعد .

١٦٧ - الأصل أن يكون فصل العامل بالطريق التأديبى ، أما فصله بغير هذا الطريق ، فهو استثناء من هذا الأصل :

لقد أرسى الدستور الجديد فى مادته الرابعة عشرة ، مفهوم الوظيفة العامة ، باعتبار أنها حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب . وتقرىما على هذا المفهوم ، نص الدستور فى المادة المذكورة : على أن تكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب ، وأنه لا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبى الا فى الأحوال التى يحددها القانون . ومن هذه المبادئ التى رسمها الدستور : يبين أن الأصل فى فصل الموظفين أن يكون بالطريق التأديبى ، ولا يجوز الفصل بغير الطريق التأديبى الا فى الأحوال المحددة فى القانون .

١٦٨ - الجهة المختصة بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى :

ان انهاء الخدمة ، بهذا الطريق ، انما يتم بقرار جمهورى . وقد نصت على ذلك ، المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى . ونصت عليه أيضا المادة ٩٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١٧٧

نسخة ١٩٧٨ (١) والمادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام
فصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (٢) .

١٦٩ — اقتراح الفصل بغير الطريق التأديبي : الأصل أن يكون
هذا الفصل — طبقا للمادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣
المشار اليه — بناء على اقتراح الوزير المختص ، أى الذى يتبعه
العامل الذى يريد فصله .

وإذا كانت النيابة الادارية ، تقوم بالتحقيق مع أحد العاملين ،
ورأت — للنتائج التى أسفر عنها التحقيق — أن يفصل هذا العامل
بغير الطريق التأديبي ، فإن لمدير النيابة الادارية أن يقترح ذلك وفقا
للمادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص باعادة تنظيم
النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية . ويرفع الأمر لرئيس الجمهورية
لاتخاذ ما يراه فى هذا الشأن .

ويلاحظ أنه — فى تلك الأحوال التى تقوم فيها النيابة الادارية ،
بالتحقيق مع العامل — لا يتحتم أن يكون اقتراح فصله بغير الطريق
التأديبي ، صادرا من مدير هذه النيابة . بل يجوز أن يكون الاقتراح

(١) وقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة
بنص فى المادة ١٠٧ على أن هذا الفصل يتم بهرسم أو أمر جمهوري
أو بقرار خاص من مجلس الوزراء — وقد آل هذا الاختصاص الى
رئيس الجمهورية ، بمقتضى القانون رقم ٢٨٣ لسنة ١٩٥٦ فى شأن ادخال
بعض التعديلات على التشريعات القائمة حينذاك . وظل هذا الاختصاص
معتودا لرئيس الجمهورية ، وفقا للتشريعات التالية : فقتد نص عليه
فى المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦
لسنة ١٩٦٤ ، ثم فى المادة ٧٠ من نظامهم الذى صدر بعد ذلك بالقانون
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ثم فى المادة ٩٤ من نظامهم الحالى كما هو موضح
بالتن .

(٢) وكانت تنص على ذلك أيضا المادة ٧٥ من نظامهم السابق
الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم المادة ٦٤ من
نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

بذلك من الوزير الذى يتبعه العامل أيضا^(١) .

١٧٠ - تاريخ انتهاء خدمة العامل الموصول بغير الطريق التقليدى :-

ان خدمة العامل تنتهى فى هذه الحالة ، من تاريخ صدور القرار .
بذلك . غير أنه لما كانت اجراءات ابلاغ العامل بهذا القرار وتنفيذه تستغرق عادة بعض الوقت يكون العامل فيها مستمرا فى عمله ، فانه فى هذه الفترة ، يعتبر العامل موظفا واقعيا ، ومن ثم يستحق تعويضا يعادل مرتبه من يوم انتهاء خدمته قانونا بصور قرار الفصل الى يوم ابلاغه به وتنفيذه^(٢) . والى هذا أشارت المادة ٩٩ من نظام العاملين المدفنين بالدولة ، والمادة ١٠١ من نظام العاملين فى القطاع العام ، حيث نصت كل منهما على أنه اذا كان انتهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية ، يستحق العامل تعويضا يعادل أجره الى أن يتم ابلاغه بالقرار . ومفاد هذا أن الخدمة تنتهى من تاريخ صدور القرار ، وليس من تاريخ الابلاغ به . ولهذا يستحق العامل تعويضا عن العمل فى المدة الواقعة بين هذين التاريخين .

١٧١ - الفصل بغير الطريق التقليدى ، لا يكفى - وحده وبصفة عامة - . لاستفاء صفة الشرف عن العامل الموصول :

فقد يكون لأسباب لا تخل بشرف العامل . سيما وأنه قبله العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ فى شأن الفصل بغير الطريق التقليدى ، لم يكن يشترط أن يحقق مع العامل أو تسمع أقواله ، قبل فصله بهذا الطريق . وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن الفصل بغير الطريق التقليدى ، لا يعتبر مخلا بالشرف ، اذ أنه يبنى على شبهات ، وأنه

(١) أ.ع ٦٦٤ لسنة ١١ فى ٢٥/٢/١٩٦٧ ، س ١٢ من ٧٨٨

ب ٨٤ .

— أ.ع فى ٢٤/٢/١٩٦٢ (١٠ سنوات) من ٢٢٤٤ .

(٢) د. السيد إبراهيم ، نظام العاملين ، ج ٦٦٩ .

لا يعتبر بمثابة حكم جنائي أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة^(١) .

١٧٣- الفقرة بين الفصول بالطريق التأديبي ، والفصل بغير طريق التأديبي (٢) ، وأهمية ذلك :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم باحدى طريقتين ، اما عن طريق التآديب أو بغير طريق التآديب طبقا للأوضاع المرسومة قانونا . والفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عنها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبي . فاذا ما وقع من الموظف أمور لا ترى معها جهة الادارة الإبقاء عليه في الخدمة لعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة العامة فلها أن تتخذ في شأنه إجراءات التآديب كما لها أن تقرر فصله بغير طريق التآديب . وان الفصل التأديبي يتطلب ثبوت وقائع معينة محددة وهو مالا يتطلبه الفصل بغير طريق التآديب الذي يكفي فيه وجود أسباب لدى الادارة تبرره ، مادام لم يثبت أنها انحرفت به الى غير الصالح العام^(٣) .

فاللصل بغير الطريق التأديبي ، مرده الى وجوب هيمنة الادارة على المرافق العامة ، على وجه يحقق الصالح العام . فلزم أن يكون لها الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية من الموظفين ، وفصل من تراه غير صالح ، مادام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة^(٤) وقام هذا القرار على سبب يسوغه .

(١) ق.ا. ١٥٨ لسنة ٢١ في ١٦٦٩/٥/٢٦ ، س ٢٢ من ٧١٥ ج. ٢٨٤ .

ق.ا. في ١٦٥٥/٢/١٧ ، س ٩ من ٢٠٧ ب ٢٨٤ .
(٢) ويلاحظ من جهة أخرى - كما سنرى - ان الفصل بغير طريق التآديب ، قد يكن لأسباب تأديبية .

(٣) ع.١ في ١٦٦٢/١٢/٢٢ (١٠ سنوات) من ٢٣٤١ .

— ع.١ في ١٦٦٧/١٢/١٦ ، س ١٢ من ٢٨٢ ب ٢٨ .

— ع.١ في ١٦٦٦/١١/٥ ، س ١٢ من ٢٠ ب ٥ .

— ع.١ ٥٦٨ لسنة ٢ في ١٦٥٨/٥/١٧ .

(٤) ع.١ في ١٦٦٧/١٢/١٦ ، س ١٢ من ٢٨٢ ب ٢٨ .

وهذا النوع من الفصل — أى بغير الطريق التأديبى — انمسا، يقوم على ما يجتمع لدى الادارة من أسباب مستقاة من ملف خدمة الموظف أو من أوراق أخرى أو من معلومات رؤسائه عنه (١) .

ويلاحظ ، مما تقدم ، أن الفصل بالطريق التأديبى يصدر من هيئة تأديبية : بعد اتباع طرق التأديب وضماناته . أما انفصل بغير الطريق التأديبى : فهو يصدر من جهة غير تأديبية ، وبغير اتباع طرق التأديب واجراءاته ، وانما يكون — بحسب الأصل — وفقا لنضوابط والاجراءات الخاصة به : ومن الجهة المختصة بامصادره ، على النحو الذى سنفصله فيما بعد .

ومع ذلك فان انفصل بغير طريق التأديب قد يتوز لأسباب تأديبية ، وبعد اتخاذ الاجراءات التأديبية كالاالة الى التحقيق وسماع دفاع العامل ، وانتهاء التحقيق الى وقائع محددة تبرر مجازاة العامل تأديبيا . فاذا ما رأت الادارة ، فى هذه الحالة ، فصله بغير طريق التأديب : فلا جناح عليها ، مادامت لم تصل اجراءات التأديب الى اقامة الدعوى التأديبية فعلا واتصالها بالمحكمة التأديبية ، ومادامت الأسباب الداعية لفصله تنهض أساسا صحيحا لانهاء خدمته بهذا الطريق . وسنعود الى تفصيل الحديث عن هذه الأسباب فى بحث مستقل .

ونشير الى أن ثمة أكثرها هامة وجوهرية ، تترتب على التفرقة بين الفصل بالطريق التأديبى ، والفصل بغير هذا الطريق :

١ — فالفصل بغير طريق التأديب ، لا يعتبر — بحسب الأصل — جزاء تأديبيا .

٢ — أن الفصل بغير الطريق التأديبى ، لا يمنع من اعادة تعيين العامل ، دون التقيد بمضى مدة معينة على الفصل . وذلك على عكس الفصل بالطريق التأديبى ، اذ أنه يمنع اعادة تعيين العامل مالم تمض .

(١) أ.ع. فى ١٢/٢٢/١٩٦٢ (١٠ سنوات) ص ٢٢٤١ .

على صدوره أربع سنوات على الأقل ، وفقا للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ١٦ من نظام العاملين في القطاع العام — ونظرا لأهمية ذلك ، فسنعود الى تفصيله فيما يلي .

٣ — ان الطعن القضائي على الفصل التأديبي . تختص بنظره المحاكم التأديبية . أما الطعن على الفصل بغير طريق اتأديب ، فتختص بنظره محاكم القضاء الادارى — وسنوضح ذلك فيما بعد .

١٧٢ — الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يمنع من اعادة التعيين ، او ضم مدة الخدمة السابقة :

فقد سبق أن أشرنا الى أن الفصل بهذا الطريق لا يمنع من اعادة التعيين ، دون تقييد بضرورة مضي مدة معينة . وذلك على عكس للفصل التأديبي ، فهو يمنع من اعادة التعيين الا بعد فوات المدة التي حددها القانون^(١) .

واذا ما أعيد العامل الى الخدمة ، فإن سابقة فصله بغير الطريق التأديبي ، لا تمنع من ضم مدة خدمته السابقة^(٢) .

ولهذا ، فقد قضى بأن الفصل بقرار جمهوري : بغير الطريق التأديبي ليس مانعا من اعادة التعيين ولا يعتبر حتما من سوء السلوك . كما أنه ليس قرارا تأديبيا . وحتى جاز تعيين الموظف طبقا للقانون مع سبق فصله بغير الطريق التأديبي ، فليس ثمة نص قانوني يحول دون ضم مدة خدمته السابقة الى خدمته الحالية مادامت شروط الاستفادة من قرارات الضم قد توافرت . هذا فضلا عن أن فصل العامل بقرار جمهوري بغير الطريق التأديبي لم يطل دون حقه في المعاش ، ومادام يستحق معاشا عن مدة خدمته السابقة فليس ثمة مانع قانوني

(١) ج . في ١٧/٥/١٩٦٧ ، س ٢١ ص ٢٠٤ ب ١١١ .

(٢) ذات الفتوى المشار اليها في الهامش السابق .

من ضمها الى خدمته الحالية (١) .

وقد أفتى مجلس الدولة بأن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، قد خلا ، من أى نص يحظر التعيين فى وظائف الحكومة بسبب سبق انفصل بغير الطريق التأديبى . ومن ثم يكون التعيين فى خدمة الحكومة ، رغم سبق الفصل بغير الطريق التأديبى ، أمرا جائزا قانونا (٢) . كما سبق للجمعية العمومية للقسم الاستشارى ان رأت أنه يجوز تعيين الموظفين الذين سبق فصلهم بقرار من مجلس قيادة الثورة ، فى وظائف أخرى غير تلك التى كانوا يشغلونها عند فصلهم ، متى استوفوا شرائط التعيين فى تلك الوظائف ، ومادام أن قرار فصلهم لم يقصد الى حرمانهم من حق تولى الوظائف العامة (٣) .

١٧٤ — الجهة المختصة ، بأعادة تعيين من سبق فصله بغير الطريق التأديبى :

انه ولئن كان الفصل بهذا الطريق ، يتم بقرار من رئيس الجمهورية ، الا أن المقرر أن اعادة العامل المفصول الى العمل ، لا يلزم أن يكون بقرار جمهورى . وانما تكون اعادة التعيين ، بقرار من الجهة المختصة بالتعيين . وليس لجهة أخرى — ولو أعلى منها — أن تصدر قرارا بذلك ، والا وقع القرار باطلا (٤) .

وقد أفتت اللجنة الأولى بقسم الفتوى بمجلس الدولة ، بأن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فى شأن تنظيم الجامعات والقوانين

(١) ق. ١ فى ١٩٦٩/٥/٢٦ س ٢٣ من ٧١٥ ب ٢٨٤ .
(٢) فتوى اللجنة الثانية بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فى ١٩٦٣/١١/٢٥ .
(٣) ج. فى ١٩٥٨/٢/١٩ .
(٤) فتاوى ادارة الفتوى للجهز المركزى للتنظيم والادارة : ارفعلم : ٧٦٧ فى ١٩٦٥/٢/٢٣ و ٧٦٠ فى ١٩٦٥/٢/٢٣ و ١٠٦٢ فى ١٩٦٥/٢/٨ .
و ١٨٢٨ فى ١٩٦٨/٣/١٤ .

المعلقة له (١) ، قد حدد السلطة المختصة بإصدار القرارات بتعيين المعيدين في كليات الجامعة بما نصت عليه المادة ٩٢ من القانون من أن قرار التعيين يصدر من مدير للجامعة . وبالتالي يكون هو المختص بإعادة تعيين المعيدين في كليات الجامعة ، وسبق إنهاء خدمة المعيد بقرار جمهوري يفصله بغير الطريق التأديبي لا يمنع من إعادة تعيينه ثانية متى زالت الأسباب الموجبة لانتهاء خدمته من قبل . وإعادة التعيين هذه تكون بقرار من مدير الجامعة . وليس ثمة من أساس لاستلزام صدور قرار بها من رئيس الجمهورية (٢) .

١٧٥ - ملاءمة إعادة تعيين من سبق فصله بغير الطريق التأديبي،

أمر يتعلق بالسياسة التي تجرى عليها الحكومة ، وبمسئولية الوزير عن أعماله من الناحية السياسية والأدبية أمام رئيس الجمهورية أو مجلس الوزراء بحسب الأحوال .

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه إذا كان القرار بفصل الموظف بغير الطريق التأديبي يصدر كقاعدة عامة من رئيس الجمهورية ، فإن ذلك يكون بحسب الأصل بناء على طلب الوزير المختص الذي يسأل عن أعمال وزارته والذي يقوم بما تستلزمه المصلحة العامة وحسن سير العمل في وزارته من أمور منها اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي إن رأى أن ثمة ما يقتضي ذلك، وإذا ما رأى الوزير (٣) بعد ذلك أن من العدل أو من المصلحة العامة أن يعاد تعيين هذا الموظف ، فهو يملك ذلك بقرار منه ، والمفروض أن يسبق ذلك باحاطة رئيس الجمهورية (إذا كان يتولى سلطات رئيس مجلس الوزراء)

(١) حل محله ، القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، والقوانين المعلقة له .

(٢) ف . اللجنة الأولى في ١٩٦٥/٢/٩ ، من ١٩ و ٢٠ من ٤٢

ج ٢٥ .

(٣) أو غيره ممن يملكون إعادة التعيين في مصلحة .

أو باحاطة مجلس الوزراء (ان كان رئيس المجلس غير رئيس الجمهورية) • بالموضوع ، أو أنه عندما يقرر التعيين يتبع في ذلك سياسة عامة قررها رئيس الجمهورية أو مجلس الوزراء (١) •

وفي مقام مناقشة مدى صحة القرار بالتعيين من الناحية القانونية ، لا وجه للبحث فيما اذا كان الوزير قد تصرف بعد اتباع ما هو مفروض عليه في علاقته بالجهة التي هو عضو فيها أي بالحكومة أم لا • فليس ذلك من شأن من يراقب انقرار من الناحية القانونية • ولذا لا يكون ثمة سند من القانون للقول باشتراط عرض الأمر في مثل الحالة محل البحث على رئيس الجمهورية أو على مجلس الوزراء أو على رئيس مجلس الوزراء أو نائب رئيس الوزراء (٢) •

ويلزم لجواز اعادة تعيين العامل الذي فصل بغير الطريق التأديبي ، أن تتوافر فيه الشروط التي نص عليها القانون فيما يتعلق باعادة التعيين بصفة عامة •

ومن المسلمات أن اعادة تعيين العامل الذي سبق أن فصل بغير الطريق التأديبي ، لا تعتبر سحبا لقرار فصله • وانما تعتبر تعيينا جديدا (٣) • وثمة فارق كبير بين الأمرين : والآثار التي تترتب على كل منهما •

١٧٦ — حسب مدة الفصل بغير الطريق التأديبي ، في مدة الخدمة :

لقد سبق أن رأينا أنه يجوز ضم مدة الخدمة السابقة للعامل الذي فصل بغير الطريق التأديبي ثم أعيد الى الخدمة • أما مدة الفصل ذاتها ، فالأصل أنها لا تحسب في خدمته •

(١) فتوى اللجنة الأولى ، بقسم الفتوى مجلس الدولة ، في ١٩٦٥/٢/١٩ ، س ١٩ و ٢٠ و ٢١ ب ٢٥ — سبقت الإشارة اليها •
(٢) الفتوى المشار اليها سابقا •

(٣) ق • في ١٩٦٤/١١/١٢ ملف ١٩٦٤/١/١٧ •

ومع ذلك ، فقد صدر — على خلاف هذا الأصل — القرار الجمهوري رقم ١٩٠٣ لسنة ١٩٧١ بتاريخ ١٢/٧/١٩٧١ ، ونص في مادته الأولى ، على أن « يحتسب للعاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها الذين سبق فصلهم بغير الطريق التأديبي ثم أعيدوا إلى الخدمة باحدى هذه الجهات المدة بين تاريخ فصلهم وبين تاريخ اعادتهم إلى الخدمة في مدة خدمتهم » . ويسرى هذا الحكم على من يعاد إلى الخدمة بعد العمل بهذا القرار » .

ونصت المادة الثانية منه على أنه « لا يجوز الاستناد إلى هذا القرار للطعن في القرارات الصادرة بالترقيات قبل العمل به كما لا يترتب على حساب المدة المشار إليها صرف فروق مالية عن الماضي » .

وطبقا لهذا القرار الجمهوري ، تحتسب مدة الفصل في الخدمة ، وبذلك تعتبر مدة الخدمة وكأنها متصلة بما يترتب على ذلك من آثار من حيث منحه علاواته الدورية التي يحرم منها خلال مدة فصله . وتدرجها ، مع أحقيته في الترقية طبقا لقواعد الرسوب الوظيفي متى صارت أقدميته تسمح بذلك ، ومع عدم صرف فروق مالية عن الماضي أي عن المدة السابقة على العمل بهذا القرار في ١٢/٧/١٩٧١ — ولكن لا يجوز الاستناد إلى هذه الأقدمية الاعتبارية للطعن على الترقيات الصادرة قبل العمل بالقرار المذكور (١) .

وسنرى فيما بعد أن المشرع قد أصدر بعد ذلك عدة قوانين بإعادة بعض العاملين الذين سبق فصلهم بغير الطريق التأديبي ، إلى

(١) فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشاري ، في ١٩/١٠/١٩٧١ .
— ف إدارة الفتوى للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمجلس الدولة ،
رقم ١٠٧ في ٢/١/١٩٧٢ وفتواها في ٢٥/١٢/١٩٧١ ملف ٢٥٩١/٢/٦ ،
وفتواها في ٢٨/١٢/١٩٧١ ملف ٢٦١٩/٢/٦ .

الخدمة وفقا للضوابط والشروط التى نصت عليها هذه القوانين : ومن بينها انقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض العاملين المدنيين المصولين بهذا الطريق الى الخدمة ، وقد نص فى مادته السادسة على أن تصب المدة من تاريخ انتهاء خدمة العامل حتى تاريخ الاعادة ايها ، فى تحديد الأقدمية أو مدة الخبرة واستحقاق العلاوات والترقيات بالأقدمية التى تتوفر فيه شروطها بافتراض عدم تركه الخدمة . كما نصت المادة العاشرة من هذا القانون على أن لا تمس القرارات انصادرة بالاعادة الى الخدمة تطبيقا لأحكام هذا القانون ، القرارات الصادرة بالتعيين أو الترقية فى تاريخ سابق عليها ، ولا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون صرف أية فروق مالية أو تعويضات عن الماضى ، ولا رد أية مبالغ تكون قد حصلت قبل العمل بأحكامه . كما أصدر المشرع القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى الى وظائفهم — وأصدر القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ باعادة ضباط هيئة الشرطة الذين فصلوا بغير الطريق انتاديبى أو نقّوا الى وظائف مدنية انى وظائفهم بهيئة الشرطة — وأصدر أيضا القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٤ باعادة أعضاء هيئة التدريس المصولين بغير الطريق التاديبى من الجامعات والمعاهد العليا الى وظائفهم — وغير ذلك من قوانين الاعادة الخاصة ببعض طوائف الماطلين . وسنعود الى تفصيل ذلك .

وتقتضى نصوص كل من هذه القوانين ، باعتبار مدة خدمة العامل متصلة وكأنه لم يفصل ، وتسوية حالته — أو معاشه ، أو معاش أسرته ان كان قد توفى — وفقا للضوابط والحدود التى نص عليها المشرع فى القوانين المذكورة :

الفصل الثاني

أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي

١٧٧ — تقسيم البحث : سنتكلم في هذا الشأن ، عن ركن السبب في القرار الإداري ، بمفحة عامة ، والفرق بينه وبين ركن الغاية من القرار . ثم نتحدث عن أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، وفقا لبعض القوانين الاستثنائية ، ثم عن هذه الأسباب طبقا للتشريعات العادية قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ثم عن هذه الأسباب وفقا لما نص عليه هذا القانون وكذلك القوانين التي تلتها والخاصة بإعادة بعض العاملين المفسولين بغير طريق التأديب الى الخدمة — وسنتناول ذلك كله ، في أربعة مباحث ، على النحو التالي .

المبحث الأول

السبب ، والغاية ، في القرار الإداري ، بمفحة عامة
والعيب الذي يشوب كلا منهما

١٦٨ — تعريف سبب القرار الإداري :

ان السبب في القرار الإداري ، هو حالة واقعية أو قانونية ، تعمل الإدارة على التدخل ، بقصد إحداث أثر قانوني هو محل القرار ، ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار^(١) .

والسبب ، ركن في القرار الإداري . فلا يقوم قرار إداري الا اذا وجد السبب المبرر لاصداره .

والأمل أن يهتم القرار الإداري ، على الصحة ، كما يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح ، وذلك كله الى أن يقوم الدليل

(١) أ.ع. ١٠ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٧/٢١ - س ٥ من ١٢١٤ ب ١٢٧ .

على عكسه (١) •

ولم يفرق بين السبب والتسبب ؛ فالسبب - كما عرفنا - هو
المبرر لاصدار القرار ؛ أما التسبب فهو ذكر السبب ، أو الافصاح
عنه •

والمرور أن الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها الا اذا نص
القانون صراحة على إلزامها بذلك (٢) •

ولم تكن الادارة - قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ،
بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي - ملزمة بتسبب قراراتها
الصادرة بانهاء الخدمة عن غير الطريق التأديبي (٣) ومع هذا فان
عدم التزامها بتسبب قراراتها هذه ، لا ينفى وجوب أن يكون لكل
قرار صادر منها سبب صحيح يسوغه (٤) وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن
القرار الاداري - سواء أكان لازما تسببيه كاجراء شكلي ، أم لم يكن
هذا التسبب لازما - يجب أن يقوم على سبب يبرره ، وذلك كركن
من أركان انعقاده ، باعتبار القرار تصرفا قانونيا ، ولا يقوم تصرف
قانوني بغير سببه المشروع (٥) •

١٧٩ - وكان الغاية في القرار الإداري بصفة ملية :

أن الغاية في أي قرار إداري ، يجب أن تكون تحقيق المصلحة
العامة (٦) • ولهذا ، فإن الادارة اذا تعينت بقرارها غاية غير الصالح

(١) أ.ع. ١٠ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ من ١٢١٤ ب ١٢٧ •
- أ.ع. ١٠ لسنة ٧ في ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ من ٣١٥ ب ٢٩ •
(٢) أ.ع. ١٠ لسنة ١ في ١٩٦٠/٤/٢٢ ، س ٥ من ٦٩٩ ب ٧٤ •
(٣) أما وفقا لهذا القانون ، فقد صار واجبا على الادارة أن تسبب
قراراتها الصادرة في هذا الشأن ، والا وقعت بطللة . وسنعود الى
تفصيل ذلك •

(٤) أ.ع. ١٠ في ١٩٥٨/٧/١٢ ، س ٣ من ١٧٢٩ ب ١٧٦ •
(٥) أ.ع. ١٠ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ من ١٢١٤ ب ١٢٧ •
(٦) أ.ع. ١٠ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ من ١٢١٤ ب ١٢٧ •

لنعام ، وغير الغرض انذى قصد المشرع الى تحقيقه ؛ فانها تكون قد
أساعت استعمال سلطتها وانحرفت بها فيقع قرارها باطلا (١) .

من أجل ذلك ، فقد قضى بأنه ليس أمن في الانحراف بالسلطة
من أن تتخذ الادارة سلطتها وسيلة لتحقيق أغراض خاصة دون مبرر
من المصلحة العامة مما يجعل هذا القرار باطلا (٢) .

١٨٠ — الفرق بين سبب القرار ، وغايته ، والفرق بين عيب مخالفة
القانون وعيب إساءة استعمال السلطة :

أوضحنا فيما تقدم أن للقرار الإداري أركاناً لا يقوم إلا إذا
توافرت . ومن بين هذه الأركان ، ركن السبب ، وركن الغاية .
وكلاهما لازم لسلامة القرار ، فلا يجزى أحدهما عن الآخر (٣) .

ولهذا فقد قضى ، بأنه ليس صحيحاً القول أن سبب القرار هو
الصالح العام . إذ أن الصالح العام ، هو الغاية التي يستهدفها كل
قرار إداري ؛ وليس هو السبب الذي هو ركن آخر لازم أيضاً
لانعقاد القرار (٤) .

وإذا شاب القرار ، عيب في السبب ، فإنه يكون مخالفاً للقانون .
أما إذا اعتوره عيب في الغاية فإنه يكون مشوباً بإساءة استعمال
السلطة أو الانحراف بها . وتطبيقاً لذلك فقد قضى بأنه يتعين لشرعية
القرارات الإدارية ، أن يكون استعمالها يباعث من المصلحة العامة ،
وأن تستند الى أسباب صحيحة تبررها (٥) فإن تنكبت الإدارة ، وجه

(١) ق. ١٠ ، السنة الخامسة من ١٩٩ ، والسنة الثانية من ٢١٥ .

(٢) ق. ١٠ في ١٩/٤/١٩٥٤ (١٥ سنة) من ٣٤٨ .

(٣) ق. ١٠. ٥٠٥ لسنة ٢٦ في ٢٨/١١/١٩٧٣ و ٢٥٦ لسنة ٢٦ في

٧/١١/١٩٧٣ و ١٣٥٥ لسنة ٢٦ في ٢٧/٦/١٩٧٣ و ٦٠٥ لسنة ٢٦ في

٢٧/٦/١٩٧٣ .

(٤) ق. ١٠ في ١٥/٤/١٩٥٩ ، من ١٣ من ١٩١ .

(٥) ق. ١٠. ٣٠٩ لسنة ٢٦ في ٢٧/١/١٩٧٤ .

المصلحة العامة أو انحرفت بها ، الى غاية أخرى أو باعث آخر فان .
قرارها يتسم بعيب اساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها •
وبالتالى فانه يفقد شرعيته لبطلان باعته وغايته (١) •

كما يبطل القرار أيضا اذا لم يقم على اسباب صحيحة مستخلصة .
استخلاصا سائغا ، لأنه يكون مشوبا بعيب مخالفة القانون لتقديره .
ركن السبب (٢) •

وللقضاء الادارى ، أن ييسط ولايته ويمد رقابته ، للتحقق من .
قيام القرار على سببه حقا وصدقا ، أى من حيث الواقع والقانون ،
وأن الإدارة انما تنيت به الصلح العام (٣) •

١٨١ — عيب اثبات اساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها :

ان الأصل في تصرفات الإدارة ، أو قراراتها ، أنها للمصالح
العام • وعلى من يدعى العكس ، أن يثبت ذلك (٤) •

وفيما يتعلق ، بكيفية اثبات هذا العيب ، فقد قضى بأن الاستدلال
على سوء استعمال السلطة لا بد أن يركز على وقائع معينة محددة
وأما الاستدلال عليه بأمثلة أخرى خارجة عن نطاق هذه الدعوى
فلا يبنى فتिला اذ لكل حالة ظروفها ووقائعها (٥) •

كما قضى بأنه يلزم أن يقيم المدعى ، الدليل القاطع على عيب اساءة
استعمال السلطة ، سواء من الظروف التى لا بدت القرار ، أو من

(١) ق. ١٠ ق ١٩/٢/١٩٥٢ ، من ٦ من ٦٨٣ ب ٢٤٠ — وحكمها
في ١٣/٢/١٩٥٢ ، من ٦ من ٤٥٥ ب ١٦٤ — وحكمها في الدعوى ٣٠٩
لسنة ٢٦ في ١٩٧٤/١/٢٧ •

(٢) (٣٤٢) ق. ١٠ لسنة ٢٠٩ في ٢٧/١/١٩٧٤ • سبقت الإشارة اليه •

(٤) أ.ع. ١ في ١٥/١٢/١٩٥٦ ، من ٢ من ٢١٥ ب ٢٥ •

— ق. ١ في ١٥/١/١٩٥٠ (١٥ سنة) من ٣٩٨١ •

— ق. ١ في ١٥/٤/١٩٥٠ ، من ٤ من ٩٠٤ •

— ق. ١ في ١٢/٢/١٩٥٢ ، من ٦ من ٦٥٦ •

(٥) ق. ١ في ١٥/٣/١٩٥٢ (١٥ سنة) من ٢٢٠٤ •

الحوادث اتى أدت اليه ، أو لازمته أو ارتبطت به (١) .

ويكنى في هذا المجال ، أن يستعين الموظف بكل وجوه الاثبات بما في ذلك ملف خدمته وأعماله الحكومية للتدليل على أن قرار الفصل جاء مشوباً بسوء استعمال السلطة . فسوء استعمال السلطة لا يكون لمفقط عندها يصدر قرار الفصل لبواعث شخصية ، بل قد يتحقق أيضاً ويستفاد من ملف الخدمة والوقائع والملاسات (٢) .

المبحث الثاني

أسباب انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي وفقاً لمقتضى القوانين الاستثنائية

١٨٢ — ان المشرع — سواء في مصر أو في غيرها من الدول — قد يصدر بعض التشريعات الاستثنائية أو ائوقية لانتهاء خدمة بعض العاملين بغير الطريق التأديبي . ويحدث ذلك عادة ، في أعقاب الثورات أو الانقلابات ، أو تغيير الحكومات الحزبية .

وغالباً ما تكون أسباب الفصل ، وفقاً لهذه التشريعات الاستثنائية ، فضفاضة وأكثر اتساعاً ، منها في التشريعات العادية . أمثال ذلك ، المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الذي صدر في أعقاب ثورة ١٩٥٢ ، والمعروف بقانون التطهير وستحدث عنه فيما يلي .

١٨٣ — أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، وفقاً للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ : لقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن : « يكون فصل الموظفين العمامين ، غير الصالحين للعمل أو الذين تطق بهم شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة

(١) ق.ا في ١١/٩/١٩٥٠ ، س. ٥ ص ٧١ ب ١٥ .

(٢) ق.ا في ١٢/٢٧/١٩٥٠ (١٥ سنة) ص ٢٠٤٣ .

— ق.ا في ١٢/٢٧/١٩٥٠ (١٥ سنة) ص ٢٠٤٦ .

(م ٢٣ — مقولت تأديبية)

أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، على اتوجه المبين في المواد التالية » .

ومن ثم فإن أسباب الفصل بغير طريق التأديب ، وفقا لهذا المرسوم بقانون ، تخلص في عدم صلاحية الموظف للعمل ، أو لأن حوله شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة .

وقد جاء في المذكرة الايضاحية لهذا المرسوم بقانون ، أن الموظف غير الصالح للعمل هو غير القادر على أداء واجبات الوظيفة ، أو القادر غير المنتج أو القادر المنتج الذي لا يلائمه العهد الجديد .

وقد قضى بأن عدم القدرة ، وعدم الانتاج ، في خصوص القانون المذكور ، مقصود بهما أن يقوم بالموظف سبب واضح مستفاد من عمله يجعله مخلا بأداء مستلزمات واختصاصات وظيفته على الوجه المطلوب منه ، كالتقصير الجسيم في أداء واجباته أو عدم اتباع القوانين ، أو انفروج عن طاعة الرؤساء أو النظام^(١) . كما قضى بأنه لكي يكون عدم الملازمة للعهد الجديد سببا جديا يسوغ فصل الموظف بغير الطريق التأديبي ، بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ لابد أن تقوم بالموظف أسباب خاصة تدل على ذلك ، أو على الأقل أن تنسب اليه وقائع حقيقية منتجة في ائدلالة على هذا المعنى ، وأن تكون هذه الوقائع اعمالا يثبت ارتكاب الموظف لها وترتبط بما يراد الاستدلال عليه بها ارتباطا مباشرا ، والقول بغير ذلك يفتح الباب للشائعات المفرضة والوشايات الكاذبة والادعاءات المثقفة . وقد تفوت على ذوي الشأن عن حسن قصد غرمة انتقضى وفترة البحث للوصول الى الحقيقة ، وترتفع بذلك عن الموظف أهم الضمانات التي تقررها أولى المبادئ القانونية التي

(١) ق ١٠ في ١٩٥٦/٢/٤ (١٥ سنة) ص ٣٩١٧ .

تكتفل له الاطمئنان على رزقه ، وتوفّر له الاستقرار في عمله ما دام
لم يقم في حقه ما يشويه أو يؤثمه . الأمر الذي يجافي روح
القانون . وينحرف عن اهتدائه . وينطوي انحطه انى دعت انى
اصدار مثل هذا التشريع^(١) .

وقضى أيضا بأن المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١
لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى قد نصت
على مسوغات للفصل ، منها أن تعاق بالموظف شوائب أو شبهات
قوية تمس النزاهة . وبين من هذه التضيقة أنه وان كان المشرع
لم يشترط لاجراء الفصل أن تكون الوقائع المنسوبة للموظف ثابتة
في حقه على وجه قاطع ، بل رأى الاكتفاء في هذا المقام بما يعلق
بالموظف من شوائب أو شبهات قوية ، تمس النزاهة ، الا أن هذه
الشوائب أو الشبهات القوية التى تمس نزاهة الموظف لا تكفى لقيامها
بمجرد القول العابر والاتهام المرسل انماطل مما يؤيده من دليل
أو قرينة ، بل لابد من وجود وقائع معينة محددة ، أو تصرفات
منسوبة للموظف يخلص منها أنه نهج منهاجا ملتويا ، وسلك مسلكا
مريسا يبرر حالة السوء في حقه^(٢) . ولا يجوز بأية حال اعتبار
الشائعات أو الادعاءات المجردة أو الأقوال العابرة أو الشبهات الملفقة
أو الزائفة أو المجرحة شوائب أو شبهات مما قصده المرسوم بقانون ،
ولاسيما أن القول بغير ذلك ينجم عنه فصل الموظف من الخدمة نتيجة
لنكالية أو دعاية أو وشابة ، وبذلك يرتفع عنه بدون مسوغ الضمانات
الأصلية التى تنشدها المبادئ الدستورية والقانونية الخاصة بالموظفين
وهو ما يناقض أحكام المرسوم بقانون المتقدم الذكر ويجافي روحه
وهدفه^(٣) .

(١) ق. ١ فى ١٩٥٦/٥/٦ (١٥ سنة) ص ٣٩٩٧ .

(٢) ق. ١ فى ١٩٥٥/١٢/٤ (١٥ سنة) ص ٣٩٩٥ .

(٣) ق. ١ فى ١٩٥٦/١/٢٠ (١٥ سنة) ص ٣٩٩٩ .

المبحث الثالث

السبب: الفصل بغير الطريق التقديسي وفقا لتشريعات العادة

١٧٤ - لقد أسلفنا أن هذه الأسباب تكون في الظروف العادية -
أضيق منها في الظروف الاستثنائية ، وأكثر اتساقا مع مبدأ الشرعية -
وتكون رقابة القضاء عليها ، أشد منها في الظروف الاستثنائية .

ولم يحدد المشرع - قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن
الفصل بغير الطريق التقديسي - الأسباب المبررة لهذا الفصل .
وانما ترك ذلك لتقدير السلطة الادارية التي تملك اصدار القرار
بالفصل . ويخضع هذا التقدير لرقابة القضاء .

وهذه الأسباب ، ترتد - في مجموعها - الى اخلال الموظف
بواجبات وظيفته اخلالا يجعله غير صالح للبقاء فيها : كأن يكون
تصرف الموظف أو خطؤه من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج
أو بمصلحة اقتصادية للدولة بصفة عامة ، أو اذا وضع نفسه موضع
الريبة وقامت حوله دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها ،
أو اذا فقد الثقة والاعتبار .

فاذا لم يتحقق في الموظف سبب يبرر فصله بغير الطريق
التقديسي ، وقع هذا الفصل باطلا ومخالفا للقانون - وتورد فيما يلي ،
طرفا من أحكام القضاء ، في هذا :-

١ - الفصل لأسباب سياسية ، لا تبت للصالح العام ، غير مجاز ؛

وفي هذا تقول المحكمة انه لما كان المدعى قد فصل من عمله
لأسباب سياسية لا تمت للصالح العام ، وهي ترجع في جملتها الى
اتصاله بجماعة الإخوان المسلمين التي كانت تترى فيها حكومة ذلك
المهد خصما يجب أن يجلب "و" وأنصاره والتفكير به بكافة الوسائل

ومن ثم يكون قرار الفصل معيبا لأنه بنى على سبب لا يبرره القانون .
وهو يخالفه هذه يرتب للمدعى حقا في التعويض بمقدار ما ناله من
ضرر بسببه (١) .

٢ - الاعتقال - في ذاته - لا يكفي وحده الفصل بغير الطريق القانوني :

فإذا كان كل ما استندت عليه الحكومة لاثبات أن للمدعى
نشاطا ملحوظا في جمعية الاخوان المسلمين بعد صدور القرار بحلها
هو مجرد تحريات للبوليس دون أن تستند للمدعى واقعة معينة
أو يسأل في محضر أو يسمع دفاعه فان القرار الصادر بفصله يكون
قد بنى على أسباب لا أصل لها في الأوراق بل قام على مجرد اعتقاله
الذي تم بغير مسوغ قانوني ، إذ لا يجوز فصل الموظف لمجرد اعتقاله
دون أن تستند اليه تهمة تستوجب الفصل ويقوم الدليل على صحتها
أو يخل بالواجبات الرئيسية لوظيفته اخلا لا جسيما (٢) .

٣ - ان الحكومة لم تبين أسباب الفصل في القرار ولم تتبين
المحكمة من الأوراق ما يمس المدعى أو يشينه . والواقع أن ظروف
الحال وملابساته تدل على أن احالة المدعى الى المعاش كانت ردا على
دعواه الأولى أى وليدة الانتقام وليست ببيع من الصالح العام
ومن ثم يتعين إلغاء الرسوم الصادر باحالة المدعى الى المعاش (٣) .

٤ - اذا كانت أسباب الاحالة الى المعاش تتمصل في أن وزارة
الداخلية تطلب احالة المدعى الى المعاش قبل بلوغه السن القانونية
لأنه أوشك على بلوغها وكذا للانتفاع بوظيفته في حركة الترقية
حتى ينتخب لها من هو أصلح منه للترقية فليس في هذه الأسباب التي

(١) ق. ١ في ١٥/٦/١٩٥٢ (١٥ سنة) ص ٤٠٤٣ .

(٢) ق. ١ في ١٥/٦/١٩٥٢ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٢ .

(٣) ق. ١ في ٢٤/٦/١٩٥٢ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٤ .

قام عليها القرار المطعون فيه ما ينهض مجيراً قانونياً له (١) .

٥ — الاستناد في تبرير الرأي في فصل المدعى انى كثرة تغيبه في اجازات حتى أنها بعت عشرين يوماً في مدة قصيرة امر لا يحل بذاته على الاهمال والانتهاك لأن الاجازة حق الموظف ومادام أن المدعى لم يجاوز في طلبها الحدود المسموح بها قانوناً وثبت أنه كان يجاب اليها بعد أن يبدى الأعداء المبررة لطلبه فلا وجه لنسبة الاهمال اليه لهذا السبب (٢) .

٦ — اذا كان الموظف قد فصل عن غير الطريق التأديبي ولم يكن قد عهد اليه قبل فصله بأعباء وظيفية معينة بل لم تمهد اليه الادارة بأى عمل الى أن صدر القرار بحالته الى المعاش فإنه يتعذر القول بأن هناك سببا يبرر فصله ، ظاهراً أو مستترا ، قد نشأ عن علاقة المدعى بوظيفته في تلك الفترة ، بل تقوم الدلائل قاطعة على نفى القرينة المفترضة من ابتناء القرار على سببه المبرر له فعلاً (٣) .

المبحث الرابع

اسباب الفصل بغير الطريق التأديبي وفقاً للقانون رقم

١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وطبقاً لقوانين اعادة بعض العاملين

المخنيين بالدولة او القطاع العام ، او نوى الكلترات

الخاصة — المصولين بغير الطريق التأديبي — الى الخدمة

١٧٥ — اسباب الفصل ، وفقاً للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ :

لقد نصت المادة ١٤ من ادمتور الحالي على ان : « الوظائف العامة حق للمواطنين ، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ، وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في مصالح الشعب ، ولايجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي الا في الأحوال التي يحددها القانون » .

(١) ق.١٠ في ١٣/٢/١٩٥٢ (١٥ سنة) من ٤٠٢٧ .

(٢) ق.١٠ في ٨/٥/١٩٥٢ (١٥ سنة) من ٤٠٢٥ .

(٣) ق.١٠ في ١٥/٤/١٩٥١ ، من ١٢ من ١٩١ .

واستجابة لهذا النص الدستوري ، صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي ، وحدد في مادته الأولى الأسباب التي تجيز انفصل بهذا الطريق .

فقد نصت هذه المادة على أنه : « لا مع عظم الأخلال بالسلطات التي يقررها القانون في حالة الطوارئ لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهاز الإداري للدولة ، أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بتغيير الطريق التأديبي ، إلا في الأحوال الآتية : —

(أ) إذا أخل بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة (١) .

(ب) إذا قامت بشأنه دلائل جديّة على ما يمس أمن الدولة وسلامتها (٢) .

(ج) إذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها ، لغير الأسباب الصحية وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا (٣) .

(١) الظاهر من هذا النص أنه يلزم أن يكون ثمة اخلال بواجبات الوظيفة . كما يلزم أن يكون هذا الاخلال من نوع خاص أو على درجة من الجسامة بحيث يكون من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة ، سواء كانت هذه الأشخاص اقلية كالحلقات والمدن والقرى ، أو كانت مصلحة كالمباني والمؤسسات العامة .

ولا يكفي للفصل بهذا الطريق ، أن يكون الاخلال بواجب الوظيفة من شأنه الاضرار بالانتاج ... وإنما يلزم أن يكون هذا الاضرار جسيما ومن جهة أخرى يكفي أن يكون الاخلال بالواجب الوظيفي ، من شأنه الاضرار الجسيم ... ولا يشترط أن يكون هذا الاضرار قد وقع فعلا . (٢) ومن ثم فلا يكفي مجرد تعلّم شبهات ، لـ يلزم أن تكون ثمة دلائل وأن تكون هذه الدلائل جديّة .

(٣) ونلاحظ على هذا النص أمرين : الأول أنه أجاز انفصل بتغير الطريق التأديبي ، إذا فقد العامل أسباب الصلاحية للوظيفة . وقد =

(د) إذا فقد الثقة والاعتبار ، وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا « (١) » .

وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور أن الأصل في فصل الموظفين أن يكون بالطريق التأديبي ، ولا يجوز الفصل بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون . وقد حرص المشرع على أن يقصر ذلك ، على الأحوال الخطيرة التي تتمثل بالمصلحة العامة ، وهي الإخلال بواجبات الوظيفة بما من شأنه التأثير على الانتاج أو الاضرار بالمصالح الاقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة ، أو إذا قلعت بشأن العامل دلائل جدية على ما يمس النزاهة أو كرامة الوظيفة أو أمن الدولة وسلامتها في الداخل أو الخارج ، أو إذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الأسباب الصحية ، أو إذا فقد الثقة والاعتبار — وقد قصر القانون ، الفصل في الحالتين الأخيرتين ، على شاغلي وظائف الإدارة العليا ، مع الحرص على عدم امتداد المحاسبة بغير الطريق التأديبي في هاتين الحالتين إلى غير شاغلي هذه الوظائف . وقالت المذكرة الإيضاحية للقانون ، تبريرا لذلك بأن « التفرقة في هذا الخصوص بين وظائف الإدارة العليا وبين سائر اتوظائف الأخرى ، تفرقة سائمة ، لأن وظائف الإدارة العليا هي من وظائف التوجيه والقيادة التي تقتضى ثقة في القائمين بها وإطمئنانا كاملا إلى كفاياتهم القيادية وهي وظائف

— استثنى المشرع من ذلك ، عدم الصلاحية لأسباب صحية ، ومن ثم فلا يجوز الفصل بهذا الطريق لعدم اللياقة الصحية .

أما الأمر الثاني : فهو أنه يشترط للفصل بهذا الطريق ، ولهذا السبب بالذات ، أن يكون الملحل من شاغلي وظائف الإدارة العليا ومن ثم فلا يجوز أن يفصل لهذا السبب ، من لا يشغل إحدى هذه الوظائف . (١) وهذه الفترة تشترط أيضا في الفصل للسبب الوارد بها ، أن يكون الملحل من شاغلي وظائف الإدارة العليا ، كما هو الحال في الفقرة (ج) — ومع هذا نقننا نرى أن الفترة الأخيرة (د) . وهي بخاصة بفقد الثقة والاعتبار ، تدخل في عموم حكم الفترة (ج) . السابقة عليها والخاصة بفقد أسباب الصلاحية للوظيفة . وذلك على أسس أن فقد الثقة والاعتبار هو من أسباب فقد الصلاحية للوظيفة .

بطبيعتها قد يتعذر محاسبة شاغليها بالطريق التأديبي . وقد جرى قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن للإدارة سلطة تقديرية أوسع بالنسبة لشاغلي وظائف التوجيه والقيادة » .

وقد حكم بأن المشرع قد اعتنق مذهب القضاء وأقره عليه فيما يتعلق بالأسباب التي تجيز الفصل بغير الطريق التأديبي ، إذ قنن — في القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه ، وفي القوانين الأخرى التي تلتها — تلك الأسباب التي جرى القضاء على أنها تجيز للإدارة فصل العامل بهذا الطريق بغير التأديبي^(١) .

وبين مما تقسم ، أن معيار الصلاحية للقضاء في الوظيفة ، يختلف بحسب مستوى الوظيفة التي يشغلها العامل :

فإذا كان العامل يشغل وظيفة عليا ، فينبغي أن يوزن مدى صلاحيته للبقاء فيها على مقتضى أرفع مستويات السلوك الوظيفي ، وما تستوجبه من أبلغ الحرص على أداء واجبات هذه الوظيفة الكبرى . وبهذا جرى القضاء قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في شأن الفصل بغير الطريق التأديبي^(٢) .

وقد استهدى المشرع ، بمذهب القضاء في هذا الشأن : ذلك أنه فرق في المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر ، بين العامل الذي يشغل وظيفة الإدارة العليا ، والعامل الذي لا يشغل مثل هذه الوظيفة : وذلك بأن جعل معيار صلاحية العامل الذي يشغل وظيفة عليا ، أدق من معيار صلاحية العامل الذي يشغل وظيفة أدنى . فقد نص المشرع على أنه يجوز فصل العامل بغير الطريق التأديبي — متى كان من شاغلي وظائف الإدارة العليا — إذا تحقق في شأنه أي

(١) في ١٠ في الدعوى لرقم ٩٦ لسنة ٦ في ١١/٧/١٩٧٢ ، و ٦١٥ لسنة ٢٦ في ٢٩/٥/١٩٧٣ و ٢١٨ لسنة ٢٦ في ٢٩/٥/١٩٧٣ و ٢٠٦ لسنة ٢٦ في ٢٧/١/١٩٧٤ .

(٢) أ.ع في ٥/١٢/١٩٦٤ (٢٠ ستوت) من ٢٣٤٢ .

مسبب من الأسباب الأربعة المنصوص عليها في المادة المذكورة ٥٠ .
أما العامل الآخر الذي لا يشغل مثل هذه الوظيفة ، فلا يفصل بغير
الطريق التأديبي الا اذا قام في حقه أحد السببين الأولين ، والا فانه
لا يفصل بهذا الطريق ولو تحقق فيه أحد السببين الآخرين أو كلاهما
وان كان يجوز اتخاذ إجراءات تأديبية وفقا للقانون متى وجد
المقتضى لذلك .

١٧٦ - الأسباب المؤدية لانتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، وفقا
لما نصت عليه قوانين الامادة الى الخدمة :

١ - لقد نص المشرع في قوانين إعادة بعض العاملين المدنيين الى
الخدمة ، على أن قرارات فصلهم بغير الطريق التأديبي ان صادرة قبل
العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، تعتبر باطلة ، اذا
لم تكن مستندة الى أحد الأسباب الواردة في هذه القوانين .

ويلاحظ أن هذه الأسباب ، التي نصت عليها تلك القوانين ، هي
في مجموعها - ذات الأسباب التي نص عليها القانون رقم ١٠
لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . ونشير الى بعض هذه القوانين ، على
النحو التالي :

١ - القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن إعادة العاملين المدنيين
المفصولين بغير الطريق التأديبي :

هذا القانون يسرى على العاملين الذين لا تنظم شؤونهم الوظيفية
تشريعات خاصة ، وفصلوا من الخدمة بغير الطريق التأديبي ، في
الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ في ١١/٣/١٩٦٣ ،
حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في ٨/٦/١٩٧٢ .

وقد نص المشرع في المادة الثانية من القانون رقم ٢٨ لسنة
١٩٧٤ المشار اليه ، على اعتبار أسباب فصل العامل بغير الطريق

التأديبي — خلال الفترة سالفة الذكر — غير صحيحة « إذا ثبت أنه لم يكن قد قام بالعمال عند انتهاء خدمته ، سبب يجعه في حاله من الحالات المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل عن عين الطريق التأديبي ، ومؤدى هذا النص أنه يلزم أيضا لصحة قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي ، الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، أن يكون قرار الفصل قد قام على سبب من الأسباب التي أوضحها وكشف عنها هذا القانون (١) ، بوصفها من المبادئ التي جرى عليها القضاء .

٢ — القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بإعادة ضبط هيئة الشرطة الذين فصلوا بغير الطريق التأديبي أو نقلوا إلى وظائف مدنية ، إلى وظائف بهيئة الشرطة :

وهو يسرى على ضباط الشرطة ، الذين فصلوا بغير الطريق التأديبي أو نقلوا إلى وظائف مدنية خلال الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى ١٥/٥/١٩٧١ .

وقد نصت المادة الأولى من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ على أن يعاد ضابط الشرطة ، إلى الخدمة بهيئة الشرطة ، إذا ثبت قيام قرار إنهاء خدمته بغير الطريق التأديبي — أو نقله إلى وظيفة مدنية — على غير سبب صحيح . « ويعتبر السبب غير صحيح ، إذا ثبت أنه لم يكن قد قام بالضابط عند انتهاء خدمته ، سبب يجعله في حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي » .

ويتضح من هذا ، أن المشرع قد نص على أن الأسباب التي يعتبرها مبررة لقرارات فصل ضباط الهيئة — في الفترة ما بين العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ وحتى تاريخ العمل بالقانون ١٠

(١) ق ١٠ لسنة ٨٤٥ في ٢٦ في ١٩٧٥/٢/٢٧ و ١١٢٠ لسنة ٢٦ في ١٩٧٥/١/٢٦ .

لسنة ١٩٧٢ — هي ذات الأسباب التي نص عليها المشرع في القانون الأخير ، أى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ •

٢ — القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض اعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، الى وظائفهم :

هذا القانون يسرى على اعضاء السلكين الذين انتهت خدمتهم من غير الطريق التأديبى ، بالا حالة الى الاستيداع أو الى المعاش ائشاء الاستيداع أو بالنقل أو بالفصل من وظائف السلكين ، فى الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ •

وقد اشترط المشرع فى المادة الثانية من هذا القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ — لاعادة بعضو السلكين الدبلوماسى والقنصلى — أن يكون انتهاء خدمته بالطريق المذكور ، قائما على غير سبب صحيح • ونص المشرع ، فى المادة المذكورة ، على أن : « تعتبر الأسباب غير صحيحة ، اذا ثبت أنه لم يكن قد قام بعضو السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، عند انتهاء خدمته ، سبب يجعله فى احدى الحالات الآتية : —

أولا — ارتكاب ما يعرض أمن الدولة وسلامتها •

ثانيا — الاخلال بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الاضرار بالجسيم بمصلحة اقتصادية أو سياسية للدولة •

ثالثا — فقدان أسباب الصلاحية للوظيفة فيما عدا الأسباب الصحيحة •

رابعا — فقدان الثقة والاعتبار ، أو ارتكاب افعال من شأنها المساس بسمعة البلاد فى الخارج » •

وظاهر أن أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، أتى نص.
عليها المشرع في هذا القانون ، تتفق في مجموعها مع الأسباب التي
نص عليها القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه . وهي توضح
الأسباب التي تجعل الفصل بالطريق غير التأديبي — خلال الفترة
المذكورة — صحيحا . فإذا لم يكن قرار الفصل مستندا الى أحد
هذه الأسباب ، فإنه يعتبر باطلا .

الفصل الثالث

مدى جواز الجمع بين المسألة التأديبية ، والفصل
بغير الطريق التأديبي .

١٧٧ — لقد جرى جانب من الفقه والقضاء ، على أن المسألة
التأديبية ، وتوقيع عقوبة تأديبية غير عقوبة الفصل من الخدمة
أو الاحالة الى المعاش ، لا تمنع الجهة الادارية من أن تفصل العا.
بغير الطريق التأديبي .

وذلك على أساس أن الفصل بغير الطريق التأديبي ، ليس
عقوبة تأديبية ، وبالتالي فيجوز الجمع بينه وبين العقوبة التأديبية
ولو عن ذات الفعل الذي كان سببا في توقيع هذه العقوبة .

بيد أن ثمة جانبا آخر من الفقه والقضاء ، يرى أن الادارة
انما تملك الخيار بين سنوك أحد الطريقين — التأديبي أو غير
التأديبي — بخصوص الواقعة أو الوقائع المنسوبة الى العامل . فذا
ما اختارت أحد الطريقين ، فليس لها أن تسلك الطريق الآخر (١) .
ومؤدى هذا أنها اذا وقعت عقوبة تأديبية على العامل ، فلا يجوز لها
أن تعود لتفصله بغير الطريق التأديبي ، بسبب ذات الفعل الذي
عوقب من أجله .

وقد سبق أن فصلنا ذلك ، في الباب الخاص بالمبادئ العامة
التي يقوم عليها الجزاء التأديبي ، وأوضحنا رأينا فيه . كما أوضحنا

(١) د. السيد ابراهيم ، شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة
ص ٦٥٩ وما بعدها .

أيضا ما اذا كان يجوز فصل العامل بغير الطريق التأديبي بعد أن اتخذت ضده اجراءات تأديبية وبالذات بعد أن رفعت الدعوى التأديبية بطلب فصله تأديبيا . ورأينا أيضا ما اذا كان يجوز — بعد فصل العامل بغير الطريق التأديبي — أن تتخذ ضده ، أو تستمر ، اجراءات تأديبية أو توقع عليه عقوبة تأديبية — فنحيل الى ما قدمناه في هذا الشأن ، منعا من التكرار .

الفصل الرابع

مقابلة بين إجراءات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ،

قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وبعده .

والضوابط التي استحدثتها هذا القانون

أولا : فيما يتعلق بأسباب انتهاء الخدمة ، بغير الطريق التأديبي :

رأينا فيما تقدم ، أن المشرع لم يحدد — قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي — الأسباب التي يجوز من أجلها انفصل بهذا الطريق (١) .

ولهذا ، فإن الجهات الإدارية كانت — تستند في بعض الأحيان — في إصدار قرارها بالفصل بغير طريق التأديب ، إلى أسباب لا تبرره ، وتتخذ منه وسيلة للتنكيل بالموظف ، سيما وأنها كانت غير ملزمة بتسبيب قرارها في هذا الشأن .

من أجل ذلك ، فقد حرص المشرع في القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي ، على أن يفل سلطة الإدارة في هذا الشأن ، فحدد لها في هذا القانون الحالات التي يجوز فيها فصل العامل بهذا الطريق ، حيث نص في المادة الأولى من القانون المذكور على أنه : « مع عدم الإخلال بالسلطات التي يقرها القانون في حالة إعلان الطوارئ ، لا يجوز فصل العامل بإحدى وظائف الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبي ، إلا في الأحوال الآتية : —

(١) وبذلك فيما عدا بعض القوانين الاستثنائية التي صدرت في هذا الشأن ، كالرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن تطهير الإدارة الحكومية . وهذه كانت قوانين وقتية ، لفترة زمنية ، ولظروفاً استثنائية .

(أ) إذا أخل بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة .

(ب) إذا قامت بشأنه دلائل جديّة على ما يمس أمن الدولة وسلامتها .

(ج) إذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها ، لغير الأسباب الصحية ، وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا .

(د) إذا فقد الثقة والاعتبار وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا » .

وقد سبق لنا شرح هذه الأسباب ، في المبحث الخاص بأسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، فنحيل إليه .

١٧٨ — سماع أقوال العامل ، قبل انتهاء خدمته بغير الطريق التأديبي :

هذا الشرط ، لم يكن لازماً قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . وقد جرت أحكام القضاء على أنه لا يلزم في هذا المجال أن يواجه الموظف بما ينسب إليه أو أن يحقق معه أو يسمح دفاعه فيه (١) .

ولهذا فقد كان العامل يفاجأ ، بأخباره بقرار فصله بغير طريق التأديب . وأحيانا كان يؤمر بمناذرة مكتبه ، لأنه فصل من الخدمة دون أن تكون الجهة الإدارية قد سمعت أقواله أو أخطرت به بأي شيء قبل صدور القرار — وكان هذا يعتبر اهداراً خطيراً لحق الدفاع .

(١) ع.أ. ٤٠٧ لسنة ١١ في ١٦/١٢/١٩٦٧ ، س ١٣ من ٢٨٢ ب ٢٨٠ .
ع.أ. رقم ٨٦٩ لسنة ٩ في ١٠/٤/١٩٦٤ — ١٠ سنوات —
ص ٩٠٣ .

— ع.أ. في ٥/١١/١٩٦٦ ، س ١٢ من ٣٠ ب ٥ .

— ع.أ. في ٢٥/٣/١٩٦٧ ، س ١٢ من ٧٨٨ ب ٨٤ .

(م ٢٤ — عقوبات تأديبية)

من أجل ذلك ، فقد جرس المشرع ، على تلافى هذه العيوب ، وأن يوفر في القانون الجديد ، للعمال حق في الدفاع عن نفسه وإبداء أقواله فيما نسب إليه أو أثر حوله ، قبل أن يصدر القرار بفصله ، فقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه على أن تسمع أقوال العامل قبل صدور القرار بفصله بغير الطريق التأديبي .

١٧٩ - تسبب قرار الفصل بغير الطريق التأديبي : لم تكن الإدارة ملزمة بهذا ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . وذلك على أساس أنها لا تلتزم بتسبب القرارات التي تصدرها مادام لا يوجد نص خاص بذلك . ولم يكن يوجد مثل هذا النص بالنسبة لقراراتها الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي (١) . وأكثر من هذا ، فإن الإدارة كانت تستند الى قاعدة أن الأصل في القرار الإداري الصحة ، وأنه محمول على سببه المبرر له ، وتطلب من المدعى - أي العامل المفصول - الذي يدعى عكس ذلك أن يقيم الدليل ، أي أن يثبت أن القرار غير قائم على سبب صحيح ، مع أن الإدارة هي التي في محوزتها ملفت الموضوع وكامل أوراقه ! .

وقد كان ذلك يسبب عنقا وارهقا للعامل المفصول وللقضاء ، في تحري أسباب قرار الفصل . وسوف نوضح ذلك كله لدى الحديث عن الرقابة القضائية على قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي .

-
- (١) أ.ع. في ١١/٥/١٩٥٥ ، س ١ ص ٤١ ب ٧ .
 - أ.ع. في ٢٦/٤/١٩٦٠ ، س ٥ ص ٦٦٩ ب ٧٤ .
 - أ.ع. في ١٤/٤/١٩٥٦ ، س ١ ص ٦٨٧ ب ٨٠ .
 - ق.أ. في ١٢/٢/١٩٥٢ (١٥ سنة) ص ٣٩٧٤ ب ٢٧٤٩ .
 - ق.أ. في ١١/١/١٩٥٠ (١٥ سنة) ص ٣٩٧٥ .
 - ق.أ. في ٢٧/٥/١٩٥٣ ، س ٧ ص ١٣٢٠ ب ١٩٢ .
 - ق.أ. في ١٣/٢/١٩٥٢ (١٥ سنة) ص ٣٩٧٦ .
 - ق.أ. في ٢٥/١/١٩٤٦ ، س ١ ص ٤٧٣ ب ٤٤ .

من أجل هذا ، فقد أحسن المشرع صنعا ، اذ نص في المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه ، على أنه في جميع حالات الفصل بغير الطريق التأديبي ، يجب أن يكون قرار الفصل مسببا وأن يبلغ الى العامل المفضول .

وبذلك يتحقق للعامل معرفة هذه الأسباب ، ليستبين حقيقتها ومدى صحتها . ولتسنى للقضاء أن ييسر رقابته على هذه الأسباب ، لدى الطعن عليها أمامه .

١٨٠ — اذ رفعت الدعوى للتأديبية ضد العامل ، فلا يجوز للجهة الادارية ان تفصله بغير الطريق التأديبي :

وبهذا نصت المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨٢ آنف الذكر ، حيث قضت بأنه : « لا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي ، اذا كانت الدعوى بطلب انفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية » .

وهذا أمر منطقي — كما سلف البيان — لأن الجهة الادارية مادامت قد احتكمت الى القضاء ، ورفعت الأمر اليه باقامة الدعوى أمام المحكمة التأديبية ، فلا يجوز للجهة الادارية أن تنقض ما تم على يديها ، أو أن تكف القضاء وتحجبه عن نظر الدعوى التي صارت في حوزته .

ويلاحظ — مع ذلك — أنه قبل العمل بالقانون المذكور ، كانت الادارة تلجأ الى الفصل بغير الطريق التأديبي ، حتى بعد اقامة الدعوى ضد العامل أمام المحكمة التأديبية . وقد كان يقرها على ذلك ، بعض الفقه وبعض أحكام القضاء^(١) . ولهذا فقد حسم المشرع

(١) انظر في تفصيل ذلك ، ما اسلفناه لدى دراسة « مدى جواز الجمع بين الطريق التأديبي ، والطريق غير التأديبي » .

ذلك ، بالنص صراحة في القانون المذكور ، على حظر الفصل بغير الطريق التأديبي مادامت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية .

١٨١ - الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يخل بحق المعامل
المفصول في المعاش أو المكافأة . وقد نص المشرع على ذلك صراحة في
المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه .

الفصل الخامس

حظر الطعن القضائي ، في بعض قرارات انتهاء الخدمة بغير الطريق التقاضي . ومدى دستورية هذا الحظر

لقد صدرت بعض التشريعات ، بحظر الطعن القضائي ، في القرارات الصادرة بانتهاء الخدمة بغير الطريق التقاضي .

وقد تباينت هذه التشريعات ، فيما يتعلق بنطاق هذا الحظر : فمنها ما جعل الحظر شاملا دعاوى الالغاء ودعاوى التعويض . ومنها ما قصر الحظر على دعاوى الالغاء ، دون غيرها . ونشير فيما يلي الى بعض هذه التشريعات ، ونحدد نطاق كل منها ومدى دستوريته . ثم نتحدث عن الدستور الحالي فيما يتعلق بتحريمه النص في القوانين على تحصين أي عمل أو قرار اداري من رقابة القضاء .

المبحث الأول

حظر الطعن القضائي

وفقا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق التقاضي

١٨٢ - هذا المرسوم بقانون ، قد حظر الطعن بالالغاء أو بوقف التنفيذ ، في قرارات الفصل الصادرة وفقا لاحكامه :

ذلك أن المادة السابعة منه ، قد أغلقت باب الطعن بالالغاء أو وقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التي تصدر في ظل هذا المرسوم بقانون واستنادا اليه . لا فرق في ذلك بين من طبق في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه (١) .

(١) ع.١ ع. في ١٩٥٧/٤/٢٧ (٢٠ سنوات) ص ٢٣٦٢ .

— ع.١ ع. في ١٩٥٦/٢/١٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٦٢ .

ولكن هذا المرسوم بقانون ، لم يحظر الطعن القضائي بطلب التعويض عن قرارات الفصل الصادرة في ظله . ذلك أنه لم يمنع سماع طلب التعويض عنها . ومن ثم فقد بقيت ولاية القضاء الإداري كاملة بالنسبة لطلب التعويض عن هذه القرارات ، شأنها في ذلك شأن القرارات الإدارية الأخرى (١) .

وقد طعن في هذا المرسوم بقانون ، بعدم الدستورية لما نص عليه من حظر الطعن بالغاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة طبقا له . ولكن القضاء الإداري رفض هذا الطعن ، وقال في هذا أن نصت عليه المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ من عدم جواز الطعن بالغاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لأحكامه ، وإن جاء استثناء من الاختصاص المقرر للقضاء الإداري ، إلا أنه لا تثريب على المشرع إذا ما لجأ الى تقريره مراعاة للمصالح العام . ومادام المنع من الطعن الذي قرره هذه المادة قد اتسم بطابع العمومية والتجريد فلا وجه للنص عليه بعدم دستوريته بحجة اخلاؤه بمبدأ المساواة أمام القانون ، ذلك أن هذا القانون لا ينطوي على مصادرة مطلقة للحقوق بدون تعويض عادل أو تحريم لاختصاصها في أية صورة ، بل ينظم استعمالها ولا يفرق في هذا الشأن بين أفراد من الموظفين تماثلت مراكزهم القانونية واتحدت خصائصها . وقد كانت المحاكم المصرية قبل انشاء مجلس الدولة ممنوعة من التعرض للقرارات الإدارية بالالغاء أو وقف التنفيذ أو التعديل أو التأويل ، وكان اختصاصها مقصورا على نظر دعوى التعويض عن الأضرار الناشئة عن هذه القرارات . فإذا استحدث قانون مجلس الدولة دعوى الالغاء فليس ما يمنع دستوريا من تعطيل هذا التشريع جزئيا . في وقت ما ولفترة محدودة إذا ما اقتضت المصلحة العامة ذلك .

(١) ٢١٢ ق. ١٩٥٩/٣/١٧ (٢٠ سنوات) من ٢٣٦٣ .

— ق. ١٠٧ في ١٩٥٥/٤/١٧ (١٥ سنة) من ٤٠٠٧ .

— ق. ١٠٧ في ١٩٥٥/٢/٢٤ (١٥ سنة) من ٤٠٠٦ .

ولاسبها أن ولاية الإلغاء التي للقضاء الإداري حاليا ليست ولاية عامة كاملة بل معددة بالنص (١) .

وسنرى - فيما بعد - أن القول بدستورية هذا المرسوم

بقانون ، يتعارض مع ما أرسته أخيرا المحكمة العليا (الدستورية)
من مبادئ قضت على أساسها بعدم دستورية القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما قضى به من اعتبار قرارات رئيس الجمهورية بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة . وطبقا لهذه المبادئ ، يعتبر غير دستوري ، المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ سالف الذكر . وسنوضح هذه المبادئ ، لدى الحديث عن القرار بقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٦٣ المتنازع اليه .

المبحث الثاني

حظر الطعن القضائي بطلب الإلغاء أو وقف التنفيذ أو التعويض .
بالتسبة للقرارات الصادرة بالإحالة الى المعائن وفقا للقانون
رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢

١٨٣ - لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه لا يجوز الطعن بالإلغاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لأحكام هذا القانون ، وكذلك لا يجوز سماع الدعاوى الخاصة بالتعويض عنها .

وظاهر أن هذا النص قد جاء صريحا قاطعا في عدم جواز الطعن بالإلغاء أو وقف تنفيذ هذه القرارات الصادرة بالاستناد اليه ، وفي عدم جواز سماع الدعاوى الخاصة بالتعويض عنها أمام جميع المحاكم .

(١) ع.١ في ١٩٥٧/٤/٢٧ (١٠ سنوات) من ١٩٥٢ ب ١٤ .
وبهذا أيضا جرى قضاء محكمة القضاء الإداري : الفخر الأحكام
العديدة المنشورة في مجموعة أحكامها لخمسة عشر عاما ، من نص ٤٠٣٥ الى
صفحة ٤٠٣٨ .

على اختلاف أنواعها ودرجاتها^(١) . وقد طعن في هذا النص بمضم
الدستورية أمام القضاء الإداري ، فرفض هذا الطعن (٢) .

ونشير هنا أيضا إلى أن هذا القضاء محل نظر ، وإن النص
الذكور يعتبر غير دستوري ، وذلك طبقا لمبادئ المحكمة العليا
(الدستورية) التي قضت على أساسها بحكم دستورية القرار بقانون
رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ الذي سنتناول الحديث عن عديم دستوريته
فيما بعد .

المبحث الثالث

حظر الطعن القضائي - بكافة صوره - في قرارات إنهاء الخدمة
بغير الطريق التأديبي ، وذلك طبقا للقرار بقانون رقم ٣١
لسنة ١٩٦٣

١٨٤ - بيان ذلك : بتاريخ ٤ من مارس سنة ١٩٦٣ صدر قرار
رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ في شأن تعديل بعض
لحكام قانون مجلس الدولة ، الذي عمل به من تاريخ نشره بالجريدة
الرسمية في ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ ونص في مادته الأولى على « أن
يستبدل بالمادة ١٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه
النص الآتي : لا يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بالنظر
في الطلبات المتعلقة بأعمال السيادة . ويعتبر من قبيل أعمال السيادة
قرارات رئيس الجمهورية بإحالة الموظفين العموميين إلى المعاش
أو الاستبعاد أو فصلهم عن غير الطريق التأديبي ٥٥٥ » وقد أصبح
الشارع في المذكرة الإيضاحية المرافقة لهذا القانون عن الحكمة التي
حسنت به إلى إصداره والضاية التي استهدفها من التعديل الذي
تضمنته إذ ورد بها قوله « ولما كانت المصلحة العامة تتطلب إطلاق
يد الحكومة بوصفها سلطة حكم باختيار أقدر الأشخاص على العمل

(١) ع.١ في ١٩٥٧/٢٢٦ في الدعوى رقم ١٦١ لسنة ٣ ق .

(٢) ق.١. في ١٩٥٧/١/٣٠ (١٥ سنة) ص ٢٣٠٤ .

في خدمة هذه المرافق ، وأبعاد من ترى أنه غير صالح لأداء هذه للخدمة ، وعلى الأخص من يشغل منهم وظيفة ذات سلطة ، إذا تعذر للعمل معه أو إذا ارتأت الحكومة أنه غير مط لثقتها أو لوجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، أو لغير ذلك من الأسباب التي تتصل بالمصالح العام » .

ومما لاشك فيه أن الاجراءات التي تتخذها الحكومة والكنيلة بصيانة النظام العام وضمان سير المرافق العامة بطريقة مستمرة ومنظمة ومنتجة تتصل بمصالح الدولة العليا ، ومن ثم تعتبر من قبيل أعمال السيادة وتخرج بالتالي من ولاية القضاء — لذلك فقد أعد المشروع المرافق . وتحقيقا لذلك فقد استبدلت الفقرة الأولى من المادة ١٢ ونص فيها على اعتبار قرارات رئيس الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستداع أو فصلهم عن غير الطريق التأديبي من قبيل أعمال السيادة وتصدر من السلطة التنفيذية بصفتها المهيمنة على مصالح الدولة العليا والمسئولة عن تسيير أمورها والمحافظة على الأمن فيها (١) .

١٨٥ — الطعن أمام القضاء الإداري ، بعدم دستورية هذا القرار بقانون ، ورفض هذا الطعن :

فقد طعن بعدم دستورية القرار بقانون ، سالف الذكر « فيما تضمنه من حظر الطعن القضائي على قرارات رئيس الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستداع أو فصلهم عن غير الطريق التأديبي باعتبارها من أعمال السيادة — ولكن جرت أحكام القضاء ، على رفض الطعن المذكور ، وعلى القول بدستورية هذا القانون .

وفي هذا تقول المحكمة الادارية العليا بأنه سبق لها « أن قضت

(١) ع.١ . في ١٩٦٣/١/٢٩ . (٢٠ سنوات) ص ٢٤ .

بأنه يجوز تعديل الاختصاص القضائي لمجلس الدولة زيادة أو نقصا بذات الأداة التي أنشأت هذا الاختصاص وهي القانون • وإن وصف القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ لبعض أعمال الحكومة بأنها أعمال سيادة ، وهو وسيلة لإخراجها من اختصاص مجلس الدولة ، هو تعديل لهذا الاختصاص بطريقة غير مباشرة مما يملكه المشرع • والقول بأن هذا القانون غير دستوري هو قول غير سليم إذ أن حالات عدم الدستورية هي مخالفة نص دستوري قائم أو الخروج على روحه ومقتضاه • وليس حق الموظف في الوظيفة العامة ، من الحقوق التي كفلها الدستور أو نظم وسيلة اقتضاؤها • هذا على حين أن وضع الموظف هو وضع شرطي منوط بالصلاحيات للوظيفة العامة ، وعلاقة الموظف بالحكومة تنظمها القوانين واللوائح ، فإذا جاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه ناصا على اعتبار قرارات معينة صادرة في شأن موظفين عموميين من أعمال السيادة فإن من شأن هذا النص عدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بالنظر في الطلبات المتعلقة بتلك القرارات التواء أو تعويضا • ولا يغير من هذا النظر فيما يتعلق بالتعويض كون التضامن الاجتماعي أساسا للمجتمع ، ذلك أن التضامن الاجتماعي فكرة فلسفية عامة لا تمس ما تخصص بالنص » (١) •

ولكن هذا القضاء ، كان محل نقد شديد ، من بعض الفقه (٢) •

١٨٥ مكر — نطالقات القرارات التي اعتبرت من أعمال السيادة ، وفقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر :

(١) أ.ع. في الدملوي أرقام ٥ و ٧ و ٢٧ و ٤٥٦ و ١٠٤٨ و ١١٣٩ و ١٤٢١ لسنة ٨ بجلسة ١٩٦٤/٢/٨ (١٠ سنوات) من ٤٦٢ ب ٢٣ •
— أ.ع. ٨١٠ لسنة ٩ في ١٩٦٧/٥/٢٧ ، من ١٢ من ١٠٩٢ •

— أ.ع. في ١٩٦٣/٦/٢٩ (١٠ سنوات) من ٤٥٩ •

(٢) راجع في تفصيل ذلك ، وأسبابه ، الدكتور السيد إبراهيم ، في شؤون العائلين ، من ٦٦٣ •

لقد جرى القضاء على أنه يلزم لكى تعتبر القرارات من أعمال
السيادة طبقا للقانون المذكور ، أن يتوافر شرطان : —

الشرط الأول : أن تكون صادرة من رئيس الجمهورية ، وبالتالى
فلا تعتبر من أعمال السيادة ، القرارات الصادرة من غيره ، ولو كانت
صادرة بالاحالة الى المعاش أو الاستيداع أو الفصل بغير الطريق
التأديبى (١) . وحتى لو كانت صادرة من رئيس الوزراء أو مجلس
الوزراء (٢) .

الشرط الثانى : أن تكون صادرة بإسقاط ولاية الوظيفة عن
الموظف سواء بالاحالة الى الاستيداع أو المعاش أو الفصل بغير
الطريق التأديبى .

وبالتالى فلا يدخل فى نطاقها القرارات الصادرة بنقل موظف من كادر
الى آخر أو من وظيفة أو وزارة الى أخرى ، ولو كانت صادرة من
رئيس الجمهورية (٣) .

١٨٦ — المحكمة العليا (الدستورية) تقضى بعدم دستورية القانون
رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه :

فقد قضت هذه المحكمة ، بعدم دستورية القانون المذكور ،
وقالت فى هذا : « حكمت المحكمة بعدم دستورية القرار بقانون رقم
٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر
بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فيما نصت عليه من اعتبار القرارات

(١) أ.ع. فى ١١/٥/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٣٠ ب ٥

(٢) أ.ع. فى ١٠/١٢/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٣٦٥ ب ٣٧ .

— أ.ع. فى الدعوى ١٠٤٧ و ١١٩٤ و ١٥٨٥ لسنة ٧ فى

١٩٦٤/٢/٨ .

— أ.ع. فى الدعوى ١٥٨٥ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/٢/٨ (١٠ سنوات)

ص ٣٨ ب ٥ .

(٣) أ.ع. فى الدعوى ٦٧٩ لسنة ١٢ فى ١٩٦٨/١١/٢٣ ، س ١٤

ص ٧٩ ب ١٠ .

الصادرة من رئيس الجمهورية بإحالة الموظفين إلى المعاش أو الاستبعاد أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة (١) .

وقد خلصت في أسباب أحكامها إلى القول بأن : « القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة الثانية عشرة من مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ اذ يقضى باعتبار قرارات رئيس الجمهورية الصادرة بإحالة الموظفين المعومين إلى المعاش أو الاستبعاد أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة بينما هي بطبيعتها أعمال إدارية لأنه ينطوي على مصادرة لحق هؤلاء الموظفين في الطعن في تلك القرارات أو التقاضي بشأنها فضلا عن إهداره مبدأ المساواة بين المواطنين في الحقوق مما يخالف المذتين ٤٠ و ٦٨ من الدستور ، وكذلك الحساب السابقة على النحو المتقدم ذكره . ولا يطهره من هذا العيب ما نصت عليه المادة ١٩١ من الدستور من أن كل ما قرره القوانين واللوائح من أحكام قبل صدور هذا الدستور يبقى صحيحا ونافذا ، ذلك أن نصوص الدستور تمثل القواعد والأصول التي يقوم عليها نظام الحكم ولها مقام الصدارة بين قواعد النظام العام التي يتعين التزامها ومراعاتها وإصدار ما يخالفها من التشريعات باعتبارها أسعى القواعد الآمرة . ومن ثم فإن ذلك النص لا يعنى سوى مجرد استمرار نفاذ هذه القوانين واللوائح دون تطهيرها مما قد يشوبها من عيوب ودون تحصينها ضد الطعن بعدم الدستورية شأنها في ذلك شأن التشريعات التي تصدر في ظل الدستور القائم . فليس معقولا أن تكون تلك التشريعات

(١) أحكام المحكمة العليا (الدستورية) بجلسة ١١/٦/١٩٧١ في الدملوي أرقام ٢ لسنة ١ ق دستورية و ٦ لسنة ١ ق دستورية و ٩ لسنة ١ ق دستورية .

بمعنى عن الرقابة التي تخضع لها التشريعات التي تصدر في ظل هذا الدستور وأصوله المستحدثة مع أن رقابة دستوريته أولى وأوجب .

ومن حيث انه لما تقدم ، يكون القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ مخالفا للدستور فيما نصت عليه هذه المادة من اعتبار قرارات رئيس الجمهورية باحالة الموظفين العموميين إلى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة ومن ثم يتعين الحكم بعدم دستوريته » .

وقد صدرت هذه الأحكام بذلك في ١١/٦/١٩٧١ ونشرت بالجريدة الرسمية في ١١/٢٢/١٩٧١ وعمل بها من تاريخ هذا النشر .

وبناء على هذه الأحكام ، فتح من جديد باب الطعن القضائي —
الغاء وتعويض — على القرارات التي كانت محصنة بمقتضى القانون المذكور . وبدأ سريان ميعاد الطعن في القرارات المذكورة ، اعتبارا من تاريخ نشر هذه الأحكام في الجريدة الرسمية ، أى ابتداء من ١١/٢٢/١٩٧١ .

١٨٧ — المشرع يلغى القرار بقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ :

فقد سبق أن أشرنا الى أن المشرع قد أصدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ونص في مادته الرابعة على أن : « يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين إلى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة » (١) .

وقد جاء في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه — بخصوص أسباب الغاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣

(١) وقد نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وعمل به من تاريخ نشره في ١/٨/١٩٧٢ .

أنه : « كان من بين أهداف عملية التصحيح التي بدأت في ١٥ مايو سنة ١٩٧١ تأكيد سيادة القانون وكفالة الضمانات للمواطنين. و أعمالا لهذه الأهداف ، جاء الدستور الجديد فكل في المادة ٨٦ حق كل مواطن في الالتجاء الى قاضيه الطبيعي ، وحظر النص في القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء . وقد كان التوسع في مدلول أعمال السيادة ينطوى على مخالفة لأحكام الدستور القائم ، كما أن الحكمة التي تفيهاها المشرع من اعتبار مثل هذه القرارات من أعمال السيادة ، لم تلتزمها الحكومة في التطبيق ، فضلا عن أنه لم يكن في وسع من يصدر القرار بشأنه أن يطمئن فيه أمام القضاء ، حتى لو كان مشويا بإساءة استعمال السلطة .

لذلك فقد أضحي من المحتتم ، أن يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ وقد سبق للمحكمة العليا أن قضت بحكمها الصادر في ٦ نوفمبر سنة ١٩٧١ بعدم دستورية هذا القرار بقانون فيما نص عليه من اعتبار هذه القرارات من أعمال السيادة — لذلك فقد نص صراحة على إلغاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه » .

المبحث الرابع

**الدستور الحالي ، يحظر النص في القوانين على تحصين
أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء**

فقد أشرنا من قبل الى أن هذا الدستور قد نص في المادة ٦٨ على أن : « التقاضى حق مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق الالتجاء الى قاضيه الطبيعي ، وتكفل الدولة تقريب جهات القضاء من المتقاضين وسرعة الفصل في القضايا .

ويحظر النص في القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء » .

ويلاحظ أن هذا النص ينصرف بصفة أساسية ، الى القوانين التي تصدر في ظل العمل بالدستور الحالي ، بحيث لا يجوز النص فيها على حظر الطعن القضائي على أى قرار يصدر استنادا اليها .

كما يعتبر ذلك دعوة للمشرع كى ينهض لاصدار قوانين لالغاء موانع التقاضى فى القوانين القائمة : وهو ما فعله المشرع — كما سلف البيان — اذ أصدر القانون رقم ١ لسنة ١٩٧٢ بشأن الموانع التقاضى فى بعض القوانين ، كما أصدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى وبالغاء القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة .

الفصل السادس

تطور الرقابة القضائية بخصوص القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

١٨٨ - تقسيم البحث : يجدر - بداءة - أن نتعرف على الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في هذه القرارات . ثم نتحدث عن مدى الرقابة القضائية على القرارات بصفة عامة .

ونتناول بعد ذلك ، عبء الإثبات في الدعاوى الخامسة بالطمعن على القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي قبل العمل بالقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي ، ثم نتكلم عن عبء الإثبات فيما يتعلق بالقرارات الصادرة بعد العمل بهذا القانون ، ونقضى ببيان مدى سلطة القضاء الإداري بخصوص طلبات (الغاء) القرارات الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي ، وهل يجوز للقضاء أن لا يحكم بالالغاء رغم توافر شروطه وأن يحكم بالتعويض بدلاً من الالغاء - وسن فصل ذلك كله في خمسة مباحث ، على النحو التالي :

المبحث الأول

الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في قرارات إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

لقد سبق أن أشرنا الى ذلك ، في إيجازة وصف فصل القول في هذا الخصوص : وتبيننا لذلك ، يلزم أن نفرق بين ما اذا كان القرار بإنهاء الخدمة ، خاصاً بموظف عام ، أم بعامل في القطاع العام .

لولا : ان كان قرار انتهاء الخدمة بغير الطريق التقليدي ، صادرا في شأن موظف علم :

لا خلاف في أن محاكم القضاء الإداري ، هي المختصة — وحدها — بنظر الطعن في هذا القرار ، إلغاء وتعويضا ، وذلك طبقا للبند (رايما) من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، وكذلك طبقا للقوانين السابقة على هذا القانون .

ثانيا : ان كان القرار المذكور صادرا في شأن عامل في القطاع العام :

لقد ثار الخلاف بخصوص تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن فيه . وكان الرأي الغالب هو اختصاص القضاء الإداري وحده بنظر هذا الطعن : وأساس هذا الرأي أن العامل بالقطاع العام وإن كان لا يعتبر موظفا عاما إلا أن القرار الصادر من رئيس الجمهورية بفصله بغير الطريق التأديبي ، هو قرار إداري . ومن ثم يقتض القضاء الإداري بنظر الطعن في هذا القرار — لا بوصف العامل المذكور موظفا عاما ، فهو ليس كذلك كما أوضحنا — وإنما باعتباره فردا من الأفراد الذين يقتض القضاء الإداري بنظر الطعون المقدمة منهم على القرارات الإدارية النهائية طبقا للفقرة الخامسة من المادة العاشرة من القانون المذكور (١) .

وقد حسم المشرع هذا الخلاف ، إذ نص في المادة الثالثة من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي :

(١) ومع هذا فقد كان هناك رأي بعدم اختصاص محاكم مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بنظر مثل هذا الطعن ، وذلك على أساس أن القرار الصادر بفصل العامل المذكور ليس قرارا إداريا ولو أنه صادر من جهة إدارية ، لأنه لم يصدر منها تميرا عن إرادتها كسلطة عامة وإنما باعتبارها ممثلة للدولة مالكة شركات القطاع العام وفقا للتشريعات المنظمة لعلاقة هذه الشركات بالمعاملين لديها .

على أن : « يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ، دون غيره ،
بالحل في الطلبات التي يقدمها العاملون باحدى وظائف الجهاز
الادارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية ،
بالخص في القرارات النهائية الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي
طبقا لهذا القانون » وتكون له فيها ولاية القضاء كاملة » .

ومن ثم فانه طبقا لهذا النص ، ينعقد الاختصاص لمحاكم
مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى — دون غيرها — بنظر الطعون
المقدمة ضد القرارات الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي ، سواء
كانت هذه القرارات صادرة في شأن موظف عام أو عامل في القطاع
المعام .

ولكن ، يلاحظ — مع ذلك أن النص المشار اليه ، ينصرف ،
كما هو صريح نصه ، الى القرارات التي تصدر طبقا لأحكام القانون
المذكور أى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ .

ومع هذا ، فان محكمة القضاء الادارى ، تختص وحدها بنظر
انطعون في القرارات الصادرة قبل العمل بالقانون المذكور بانتهاء
خدمة العاملين بالقطاع العام بالطريق غير التأديبي ، وذلك لأن
القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة العاملين المنفصلين بغير
الطريق التأديبي اتى وظائفهم ، قد نص في مادته الأولى على أن
يسرى على العاملين الذين أنهت خدمتهم بغير الطريق التأديبي
بالاحالة الى الاستيداع أو الى المعاش أثناء الاستيداع أو بالفصل
من الوظائف بالجهاز الادارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات
العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لأي منها ، في الفترة من
تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون
رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ . وظاهر أن هذا القانون يسرى على القرارات
الصادرة بانتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي قبل العمل بالقانون

يرقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، وبإذات القرارات الصادرة في الفترة السابقة عليه والتي تنسحب الى الماضي حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ . ويستوى أن تكون هذه القرارات الصادرة بفصل موظف عام ، أو عامل في القطاع العام . وقد نص القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه ، في مادته التاسعة على أنه يجوز الطعن في القرارات الصادر برفض الاعادة الى الخدمة وتختص محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة : دون غيرها ، بنظر هذه الطعون وبالمنازعات المتصلة بتسوية المعاشات أو المكافآت طبقا لأحكام هذا القانون .

وبالتالى فان محكمة القضاء الادارى تختص وحدها — طبقا لأحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ سالف الذكر — بنظر الطعون في قرارات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، لو كانت صادرة في شأن عامل بالقطاع العام .

المبحث الثاني

مدى الرقبة القضائية ، على القرارات الادارية بصفة عامة

١٨٨ — من المقرر أن للقضاء الادارى الحق في بحث الوقائع التى بنى عليها القرار الادارى ، بقصد التحقق من مطابقتها للقانون . وهذا الحق لا يقف عند حد التحقق من صحة الوقائع المادية التى انبنى عليها القرار : بل يمتد الى تقدير هذه الوقائع اذا ارتبطت بالقانون باعتبارها من العناصر التى يبنى عليها القرار . وللمحكمة في حدود رقابتها للقرار ، أن تقدر تلك العناصر التقدير الصحيح لتتزل حكم القانون على مقتضاه (١) .

ونورد فيما يلى ، طرفا من الأحكام ، التى توضح مدى رقابة القضاء وذلك على النحو التالى : —

١ — قالت محكمة القضاء الادارى ، بأن قضاءها قد جرى فى اطراد على أن رقابتها على القرارات الادارية تمتد الى بحث صحة وجود وسلامة الأسباب التى أقيمت عليها هذه القرارات ، والى تحرى الغاية التى تنياها مصدرها . فالقرار الادارى ، ان صدر بنهر سبب صحيح فقد وقع مخالفا للقانون مجافيا له . وان كان رغم قيام السبب الصحيح ، قد ابتغى به مصدره ، بغية غير الصالح العام ، فقد انحرف بسلطته عن انجادة وأساء استعمالها^(١) .

وقضى أيضا بأنه يلزم فى كل قرار ادارى . حتى لو صدر خلوا من ذكر أدبـاب ، أن يكون مستندا فى الواقع الى دواع قامت لدى الادارة حين إصداره ، والا كان القرار باطلا لفقدانه ركنا أساسيا . هو سبب وجوده ومبرر إصداره . ولهذا المحكمة أن تبحث هذه الدواعى وتتحرى مبلغها من الصحة . فان ظهر أنها غير صحيحة ، ولو ظنت الادارة بحسن نية أنها صحيحة ، فقد القرار أساسه القانونى الذى يجب أن يقوم عليه ، وكان مشوباً بعيب مخالفة القانون . أما ان كانت الادارة قد أصدرت القرار ، وهى تعلم أن هذه الأسباب غير صحيحة وأنها استهدفت غاية غير الصالح العام ، كان القرار مشوباً بالانحراف واساء استعمال السلطة الى جانب مخالفة القانون .

٣ — ان القرار الادارى ، يجب أن يستند الى حالة واقعية أو قانونية تتسوغ تدخل جهة الادارة . وللقضاء الادارى أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وسلامة تكييفها القانونى^(٢) .

(١) ق. ١ (١٥ سنة) ج ٣ ص ٢٤٢٩ ب ٤٠٩ .

(٢) ق. ١ (١٥ سنة) ج ٣ ص ٢٤٢٠ ب ٤١٢ .

٤ — ان للقضاء الادارى الحق فى الرقابة على أسباب القرار الادارى ، للتعرف على مدى صحتها من الوجهة الواقعية ومن مطابقتها للقانون نصا وروحا . فاذا ظهر أنها غير صحيحة واقعيًا أو أنها منطوية على مخالفة للقانون أو على خطأ فى تطبيقه أو تأويله . كان القرار مميًا . وحق لهذه المحكمة أن تحكم بالغائه^(١) .

٥ — ان رقابة القضاء الادارى لصحة الحالة الواقعية أو القانونية التى تكون ركن السبب ، تجد حدها الطبيعى فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهت اليها القرار مستخلصة استخلاصًا سائما من أصول موجودة تنتجها ماديا أو قانونيا . فاذا كانت مستخلصة من أصول غير موجودة أو لا تنتجها ، أو كان تكيف الوقائع على فرض وجودها ماديا لا ينتج النتيجة التى يتطلبها القانون ، كان القرار فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفا للقانون . أما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصًا سائما من أصول تنتجها ماديا وقانونيا ، فقد قام القرار على سببه وكان مطابقا للقانون^(٢) .

المبحث الثالث

عبء الإثبات ، لدى الطعن على القرارات الصادرة بتهاء

خدمة العامل بغير الطريق التقليدى قبل العمل بالقانون

رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

١٨٩ — لقد رأينا فيما تقدم ، أن الإدارة لم تكن ملزمة — قبل العمل بالقانون المذكور — بتسبب قرارات انتهاء الخدمة بغير طريق التأديب .

(١) ق. ١٠ (١٥ سنة) ج ٢ من ٢٤٢٨ ب ٤٠٦ .

(٢) أ.ع. ٥٤٦ لسنة ٩ و ١٣٦٤ لسنة ١٠ فى ١٩٦٧/٢/٢٥ ، س ١٢ من ٦٧٩ ب ٧٢ .

— أ.ع. فى ١٩٥٧/٤/٢٧ (١٠ سنوات) من ٢٢٥٥ .

— أ.ع. فى ١٩٦٠/٩/٢١ ، س ٥ من ١٢١٤ .

— أ.ع. فى ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ من ٣٠ ب ٥ .

وكان المقرر أن هذه القرارات ، غير المسببة ، تعتبر صحيحة ، قائمة على أسبابها المبررة لها ، وصادرة بدافع من المصلحة العامة^(١) .

وقد كان القضاء الإداري - في فجر نشأته في مصر - يفرق فيما يتعلق بمبء الاثبات ، بين طلب الفاء القرار الصادر بقاء الخدمة - بغير الطريق التأديبي ، وبين طلب التعويض عن هذا القرار :

فكان يشترط للحكم بالانفاء أن يثبت الموظف المفصول أن قرار انهاء خدمته مشوب بساءة استعمال السلطة ، أو صدر بلا سبب مبرر . أما طلب الحكم بالتعويض ، فكان يكفي للقضاء به ، أن يتضح من الأوراق أن قرار انفصل صدر بغير مسوغ أو في وقت غير لائق . وعلى الحكومة ، لتفادى الحكم عليها بالتعويض ، أن تثبت أن قرار الفصل كان لأسباب جدية قائمة بذات الموظف ، وتبرر ابعاده عن الخدمة .

وبعبارة أخرى ، فإن القضاء كان يجرى على أنه - في دعوى الناء قرار الفصل بغير الطريق التأديبي - يقع على المدعى عبء اثبات اساءة استعمال السلطة أو غير ذلك من العيوب . أما في دعوى التعويض عن هذا القرار ، فكان يكفي أن يكون ملف خدمة المدعى نظيفاً ، وفي هذه الحالة يقع عبء الاثبات على الحكومة ، فإن عجزت أو نكلت عن تقديم الدليل على صحة تصرفها حكم عليها بالتعويض^(٢) .

وقد كان القضاء يبرر مذهبه هذا ، بالقول بأنه لا تعارض فيه : لأنه في حالة طلب الانفاء تقضى المصلحة العامة بعدم ارجاع الموظف

(١) ق.أ. في ١٠/٢٨/١٩٤٩ ، س ٣ ص ٦٥٧ ب ١٨٢ .

(٢) قضاء مضطرد : انظر في هذا ، الأحكام العديدة لمحكمة القضاء الإداري ، فمجموعت هذه الأحكام ، السنة الثالثة ص ٦٥٧ والسنة الرابعة ص ٦٠٤ والسنة الخامسة ص ٧١ .

الا اذا قام الدليل على ما يدعيه . أما في حالة طلب التمييز ، فان قواعد العدالة — وهي من أصول الفقه الادارى — توجب تعويض الموظف المفصول عن الاضرار التى لحقت به بسبب قرار الفصل أو الاحالة الى المعاش . الا اذا أثبتت الادارة أنه قائم على سببه ابتغاء المصلحة العامة (١) . وبذلك تصان المصلحتان ، مصلحة المجموع ومصلحة الفرد . اذ لا يجوز لاحدهما أن تصان على حساب الأخرى فتضحي بها ، بل يجب أن تحمي المصلحتان (٢) .

ونسوق امثلة من احكام القضاء في هذا الشأن :

١ — اذا رغبت الدولة في أن تضحي بالموظف ، بإحالاته الى المعاش قبل بلوغه ائسن المقررة للتقاعد ، استعمالا لحقها في حدود القانون وللصالح العام ، فانه ينبغي عليها أن تتحمل في نالوق ذاته مخاطر هذا التصرف ، فتعوض الموظف المفصول تعويضا معقولا . اذا ما تبين أنه فصل في وقت غير لائق أو بطريقة تصفية أو بغير مبرر شرعى ، لما في ذلك من تطبيق صحيح لقواعد المسؤولية في الفقه الادارى وتغليب لقواعد العدالة وتوفير الضمانات للدولة وموظفيها (٣) .

٢ — يكفى في دعوى التعويض عن القرار الادارى المعيب بالانحراف أن يقوم الدليل على اساءة استعمال السلطة في شأن فصل الموظفين من ملف خدمة الموظف ، لأنه هو الوعاء الصادر لتصوير حالته والكشف عن حقيقته . فان ظهر أن ملف خدمته نظيف وعمله مرضى ، كان قرار الفصل مشوبا بعيب اساءة استعمال السلطة

(١) ق.ا في ١٩٤٩/٤/٢٨ ، ص ٣ من ٥٦٧ ب ١٨٢ .

— ق.ا في ١٩٥٢/٣/٦ (١٥ سنة) ص ٤٠٤٠ .

— ق.ا في ١٩٥٠/١١/٩ ، ص ٥ من ٧١ ب ١٥ .

— ق.ا في ١٩٥٦/١٢/٢٦ ، ص ١١ من ١١٢ ب ٧٧ .

(٢) ق.ا في ١٩٥٥/٤/٣ (١٥ سنة) ص ٣٩٧١ .

(٣) ق.ا في ١٩٥٠/١/١٥ (١٥ سنة) ص ٣٩٨٦ .

لأنحرافه عن الأغراض التي يتعيها القانون في فصل الموظفين (١) .

٣ - إذا بنى قرار الإحالة إلى المعاش على وقائع غير صحيحة يمحضا الثابت في التقارير المقدمة طوال مدة الخدمة ، فإنه يكون قد انطوى على مخالفة القانون لبنيانه على سبب غير صحيح لا تنتجها الوقائع الثابتة في الدعوى ويحق للمدعى المطالبة بتعويض عنه (٢) .

٤ - أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه إذا خلا في هذه الصورة ملف خدمة الموظف المحال إلى المعاش من المآخذ التي تستوجب فصله فإنه يصبغ حقا مقرر له في ذمة الدولة أن تعوضه تعويضا كافيا مادامت قد أخذته أخذ مقتدر بغير حساب ودون إبداء أسباب (٣) .

ثم جرى انقضاء الإداري ، على أن يكلف المدعى بعبء الإثبات ، سواء في دعوى الإلغاء أو التعويض : وذلك على أساس أن الإدارة لا تنترم بتسبب قراراتها إلا في الأحوال التي ينص عليها القانون . ولا يوجد نص يلزمها بتسبب القرارات الصادرة منها بانها الخدمة بغير الطريق التأديبي . ومادام الأصل أيضا أن قراراتها غير المسببة ، تحصل على الصحة ، وتعتبر قائمة على أسبابها ومبراة من إساءة استعمال السلطة ، فإن على من يدعى عكس ذلك : أن يقيم الدليل عليه . ومن ثم فإن عبء الإثبات ، كان يقع على عاتق المدعى ، سواء في دعوى الإلغاء أو التعويض . فإن لم يقم الدليل رفضت دعواه ، في الحالين .

وطبقا لهذا الاتجاه ، لم يكن يكتفى بالقول ببطلان القرار - سواء في دعوى الإلغاء أو التعويض - أن يستند المدعى إلى أن ملف

(١) ق. ١٠ في ١٩٥٦/١٢/٣٠ ، س ١١ ص ١١٩ ب ٨٢ .

(٢) ق. ١٠ في ١٩٤٨/٥/٢٦ ، ١٥١ سنة ١ ص ٤٠٤١ .

(٣) ق. ١٠ في ١٩٥٢/٦/١٩ ، س ٦ ص ١٢٢٩ ب ٥٢٩ .

خدمته يدل على كفايته ونزاهته . ونيس فيه ما يبيء اليه (١) .

ولهذا فقد قضى بأن ملف الخدمة ، وإن كان هو المرجع الرئيسى فيما يتعلق بمراحل حياة الموظف فى الوظيفة ، وأن ما يودع فى هذا الملف من تقارير فى حقه - أن كان ممن يخضعون لنظام التقارير - لها بغير شك قيمة فى تقدير كفايته وسلوكه : إلا أنه ليس المصدر الوحيد الذى يجب الاقتصار عليه وحده فى كل ما يتعلّق بالموظف من بيانات ومعلومات قد يكون لها أثرها فى هذا الشأن ، وبوجه خاص إذا لم يكن الموظف ممن يخضعون لنظام التقارير أو كان قد تمضى المرحلة التى تخضع لهذا النظام ، فقد تغيب تلك البيانات والمعلومات عن واضعى التقارير ، وقد لا يحتويها الملف ، ولكنها لا تغيب عن ذوى الشأن من بينهم زمام الأمر ، يستقونها سواء بأنفسهم بمصادرهم الخاصة أو بالأجهزة الرسمية المخصصة لاستجماع هذه البيانات والمعلومات وتحريها واستقرائها (٢) .

ونشير إلى أن هذا المذهب كان محل نقد، على أساس أنه يجافى المبادئ العامة المستقرة فى أصول الإثبات ، ومن أهمها أن البيئة على من يدعى عكس الظاهر : ومادام أن الظاهر من الأوراق ، سيما ملف خدمة الموظف ، أن مسلكه نظيف ، وأنه صالح لمعه ، فإن على الحكومة - وهى تدعى عكس هذا الظاهر - أن تقيم الدليل على ما تدعىه بأن تقدم للقضاء الأسباب والأوراق التى حملتها على إصدار قرارها بإنهاء خدمة الموظف ، بغير الطريق التأديبى ، سيما وأن الحكومة هى الحائرة لكافة الأوراق الخاصة بالحياة الوظيفية للموظف .

ولهذا فقد تطور القضاء ، ونقل عبء الإثبات الى الجهة الادارية ، إذا كانت أوراق الملف فى صالح الموظف :

ففى هذه الحالة تلتزم الادارة بتقديم الأوراق ، والأسباب

(١) ع.١ فى ١٩٦١/٦/٢٤ (١٠ سنوات) من ٢٢٤٩ .

(٢) ع.١ فى ١٩٥٨/٧/١٢ (١٠ سنوات) من ٢٢٤٨ .

الصحيحة التي تبرر القرار المطعون فيه ، سواء كان الطعن بالالغاء أو التعميؤ .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضي بأنه اذا كان الثابت من الاطلاع على أوراق الدعوى وملف خدمة المدعى أنه فضلا عن خلوها من أى شائبة يمكن الاستناد اليها لتنحيته عن وظيفته فان التقارير العديدة التي انطوى عليها ملف الخدمة تشيد بكفائته واخلاصه ووفرة نشاطه وكثرة انتاجه واستقامته ، وكذلك الشهادات الصادرة من عدد ممن شغلوا المناصب الكبيرة بالوزارة المدعى عليها والمودعة ملف الدعوى والتي يشهد أصحابها فيها للمدعى بالجد — اذا كان الثابت هو ما تقدم فانه ينقض الأسباب التي استند اليها القرار المطعون فيه ، ومن ثم يكون عديم الأساس مما يجطله مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء^(١) .

وقضى أيضا بذات المبدأ بأنه مادام قد ثبت أن أوراق الدعوى وملف خدمة المدعى خاليان تماما من أى شائبة يمكن الاستناد اليها لتنحيته عن وظيفته . بل أن ملف خدمته يحوى الكثير مما يشيد بكفائته ونشاطه وكثرة انتاجه ، مع نقاء صحيفته ، هذا الى أن الوزارة لم تقدم فى الدعوى ما يحض ما ورد فى ملف الخدمة ، كما أنها لم تنكر على المدعى كفايته وحسن سمعته ، مما ينقض الأسباب التي استند اليها المرسوم المطعون فيه ، ومن ثم يكون غير قائم على أساس سليم مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء^(٢) .

كما قضي بأن الحكومة وقد ذكرت أسبابا لفصل المدعى فان هذه الأسباب تصبح خاضعة لرقابة القضاء الإدارى لتعرف مدى صحتها ومن ثم تعين تبين هذه الأسباب تفصيلا لتجرى عليها المحكمة رقابتها ، ومادامت الحكومة لم تقدم الدليل على ما نسبته الى المدعى

(١) ق.١ فى ١٩٥٦/١٢/٢٦ (١٥ سنة) من ٣٩٨٥ .

(٢) ق.١ فى ١٩٥٧/١/٣ (١٥ سنة) من ٣٩٨٢ .

من أن له نشاطا سياسيا بالرغم من تكرار مطالبتها بالافصاح عن هذه الأسباب مما لا يمكن معه التحقق من مدى صحة أسباب الغمض ومن ثم يكون فصل المدعى بحسب ظاهر الأوراق غير قائم على أساس سليم وتكون دعوى المدعى في محلها متعينة القبول (١) .

وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه ، وان يكن الأصل ان عبء الاثبات يقع على عاتق المدعى ، الا أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه ، في مجال المنازعات الادارية ، لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر الى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالوثائق والملفات ذات الأثر الحاسم في المنازعات مما يتمذر معه غي الأفراد تحديد مضمونها تحديدا دقيقا . لذا ، فان من المبادئ المستقرة في المجال الادارى ، أن الإدارة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والمنتجة في اثباته ايجابا أو نفيًا متى طلب منها ذلك ، سواء من هيئة مفوضي الدولة أو من المحاكم . وقد رددت قوانين مجلس الدولة المتعاقبة هذا المبدأ — مثال ذلك ، المادتان ٣٠ و ٣٣ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن مجلس الدولة — ومتى كان ذلك ، وكان ثابتا أن الحكومة نكلت عن تقديم الأوراق المتعلقة بموضوع النزاع أو تسببت في فقدتها ، فان ذلك يقيم قرينة لصالح المدعى تلقى عبء الاثبات على عاتق الحكومة (٢) .

١٩٠ — القضاء الادارى ، يبلغ ذروة تطوره ، ويلزم الحكومة بالافصاح عن اسباب قراراتها الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التقليدى ، وتقديم المستندات المؤيدة لها ، فان نكلت أو عجزت عن ذلك ، اعتبر القرار بلا سبب يبرره ، وتقضى المحكمة بالفاتحه (٣) ، كما تقضى بالتعويض عنه ان استقامت اركان المسؤولية :

(١) ق.أ. في ١٢/٢٢/١٩٥٣ ، س ٨ من ٣١٢ ب ١٣٣ — وبذات المبدأ ق.أ. في ١٤/٦/١٩٥١ س ٥ من ١٠٧٠ ب ٣١٨ .
(٢) أ.ع في الدعوى ١٠٨ لسنة ١٢ بتاريخ ١١/١١/١٩٦٧ ، س ١٣ من ٤٥ ب ٩ .

(٣) رايضا فيما تقدم انه في مثل هذه الحالة وما دام المدعى لم يقدم الدليل على بطلان القرار — نكلت المحكمة لا تحكم بالانقضاء وانما تكتفى بالحكم بالتعويض اذا كان ملف الخدمة ليس فيه ما يمسى الى المدعى .

وأقامت المحكمة قضاءها في هذا الخصوص على أن عدم التزام الإدارة بتسبيب قرارها بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، لا يعنى عدم التزامها بعرض سبب هذا القرار على المحكمة، مع وجوب تقديمها المستندات المؤيدة للقرار - وأن سكوت الإدارة عن ابداء الأسباب لدى الطعن على القرار قضائيا ، غير جائز : فهو يتعارض مع سلطة الرقابة القضائية ويناهضها ، كما يتعارض مع الدستور ومبدأ سيادة القانون والمصالح العام .

وتفصيلا لكل هذا قضت محكمة القضاء الإدارى « من حيث أنه ليس المقصود من تخويل الإدارة سلطة فصل العاملين بغير الطريق التأديبي: أن تمارس هذه الرخصة بدون قيد أو شرط ، وأن تتدخل من الضمانات المقررة . بل أن استعمال هذه الرخصة منوط بأن يقع الفصل بباعث من المصلحة العامة ، وأن يستند الى أسباب صحيحة تبرره وقائمة بذات العامل ، والا فقد القرار أساسه القانونى وكان بالتالى مخالفا للقانون .

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أنه لا يتعين على الجهة الإدارية ، أن تسبب القرارات الإدارية الا اذا وجد نص صريح يازمها بذلك .
الا أن هذه القاعدة لا تعنى اعفاء الجهة الإدارية من ضرورة بيان أسباب القرارات المطعون فيها أمام المحكمة المختصة . وهذا الالتزام ناتج من وجود حق الرقابة القضائية التى أضفاها المشرع وخولها لمجلس الدولة بهيئة قضاء إدارى ليتسنى لهذا القضاء أن يتأكد من أن القرار الإدارى قد صدر ابتغاء المصالح العام ، وأنه استند الى سبب سليم من الناحية القانونية وصحيح من الناحية الواقعية » .

وقالت المحكمة المذكورة أيضا في أسباب حكمها : « ومن حيث أنه يتعين على الجهة الإدارية أن تفصح عن الأسباب التى صدر

لفقرار المطعون فيه استنادا اليها ، وأن تقدم المستندت اللازمة ، وأن
تقيم الدليل على أن تلك الأسباب — مؤيدة بالمستندات — هي
الأسباب الصحيحة التي دعت الى اصدارها القرار المطعون . فاذا
امتنعت الجهة الادارية عن تقديم هذه الأسباب رغم طلبها ولم يكن
ثابتا في ملف المدعى وأوراق الدعوى الأخرى أن انهاء خدمته كان
بسبب عجزه أو عدم صلاحيته للبقاء في الوظيفة لأسباب قدرت خطورتها
الجهة الادارية كعدم انتاجه أو اخلاله بواجبات وظيفته أو اتهانه
كرامتها أو مقتضياتها أو أصول النزاهة والشرف وحسن السمعة ،
إذا لم يثبت ما تقدم استنادا الى وقائع صحيحة ممتدة من أصول
ثابتة بالأوراق ، فإن القرار يكون قائما على غير سبب مبرر له
والسبب ركن من أركان انعقاده باعتبار القرار تصرفا قانونيا .

وقالت المحكمة أيضا : « ومن حيث انه لاجحاج فيما قالته
الجهة الادارية من أنها غير ملزمة بتسبب قرار فصل المدعى عن غير
الطريق اتناديى : ذلك أن الدستور قد تضمن مبادئ عامة ، من
بينها حق كل مواطن في أن يلجأ الى قاضيه الطبيعي دون أن يحول
بينه وبين ذلك حائل . ولما كان قول الادارة سالف الذكر يجعل
قراراتها بمنأى من رقابة القضاء ، وتستطيع بذلك أن تفلت من هذه
الرقابة القضائية ، وفي ذلك اهدار لمبدأ سيادة القانون الذى يعنى
أن يتمكن القضاء من بسط رقابته على تصرفات الادارة » .

« ومن حيث انه من غير انسائغ للجهة الادارية أن تتذرع بعدم
انصاحها عن أسباب القرار المطعون فيه ، بمقولة أن قرارها يفترض
فيه أنه محمول على سببه الصحيح ، فهذا القول من شأنه أن يجعل
يد القضاء معاملة عن تناول أسباب هذا القرار لاستظهار مدى
مشروعيته ، ويصبح مثل هذا القرار في الواقع عملا من أعمال السيادة
وبمنأى عن رقابة القضاء ، وهو مالا يتفق مع سيادة القانون وكفاءة
حرية التقاضى التي أرسى قواعدها دستور سنة ١٩٧١ » .

« ومن حيث انه لكل ما تقدم ، يكون القرار المطعون فيه ، قد بنى على غير سبب صحيح ، ويكون طلب المدعى على أساس سليم من القانون ، مما يتعين معه الحكم بالنقض القرار المطعون فيه وما يترتب على ذلك من آثار » (١) .

المبحث الرابع

عبء الإثبات ، فيما يتعلق بسبب قرار الفصل بغير الطريق

التأديبي الصادر وفقاً للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

١٩١ — القانون المذكور ، حدد الأسباب التي تجيز الفصل بغير الطريق التأديبي ، وأوجب على الإدارة أن يكون قرارها في هذا الشأن مسبباً :

لقد سبق أن رأينا أن القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي — سالف الذكر — قد حدد في مادته الأولى ، الأحوال أو الأسباب التي تجيز فصل العامل بغير الطريق التأديبي . وقد نص هذا القانون في مادته الثانية على أنه « وفي جميع الأحوال يجب أن يكون قرار الفصل مسبباً ، ويميل إلى العامل المفصول » .

ومن ثم فلم يعد يجوز للإدارة إطلاقاً أن تصدر قرارها في هذا الشأن ، غير مسبب ، والا وقع باطلاً لعدم تسببيه .

ومن باب أولى ، لا يجوز لها بالنسبة للقرارات الصادرة في ظل هذا القانون ، أن تعتمد بمجرد القول — كما كانت تقول من قبل —

(١) حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ١٣٥٥ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٧٢/٦/٢٧ (غير منشور) .

وبذات البدأ أيضاً لحكمتها أرقام : ٧١٣ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/٥/٢ و ٤٣١ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١٢/١٩ و ٥٠٥ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١١/٢٨ و ٦٠٥ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/٦/٢٧ و ٤٥٦ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١١/٢٧ و ٣٤٣ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١٢/١٢ و ١٤٠٠ لسنة ٢٦ في ١٩٧٤/٤/٢١ و ٦٥٤ لسنة ٢٦ في ١٩٧٤/١٢/١٩ و ٣٠٩ لسنة ٢٦ في ١٩٧٤/١/٢٧ و ٢٥٢ لسنة ٢٧ في ١٩٧٥/١/٣٠ و ٢٥٠ لسنة ٢٦ في ١٩٧٥/٣/٢٧ — قفساء مستقر .

بأن القرار محمول على الصحة ، وأنه يفترض أن له سببا صحيحا • بل انها تثترم — لصحة قرارها — أن تصدره أصلا مسببا • وبالتالي فانه يتعين على الادارة أن تنهض — لدى الطعن قضائيا على هذا القرار — لتفصح للمحكمة عن أسباب القرار المذكور ، وان تودع الأوراق والمستندات المتعلقة به والتي استندت اليها في إصداره • ومن ثم فقد أضحي عبء الاثبات — في هذا الخصوص — على عاتق الجهة الادارية • فاذا لم تقدم أسبابا لهذا القرار ، أو قدمت أسبابا ورفضت ، اعتبر القرار مخالفا للقانون وتعين الحكم بآلغائه •

ومن المقرر أنه يلزم أن تكون الأسباب مستخلصة استخلاصا سائفا من عيون الأوراق ، وأن تكون من بين الأسباب التي تجيز الفصل بغير الطريق التأديبي وفقا لأحكام القانون •

المبحث الخامس

مدى سلطة القضاء الإداري ، بالنسبة لطليات (الغاء)

قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي

١٩١ — الأصل المقرر أن على المحكمة أن تقضى بالغاء القرار ، متى طلب منها ذلك ، وتوافرت موجبات الحكم بهذا الالغاء بأن كان القرار مشوبا بعبب من العيوب التي تبطله •

ومع ذلك ، فقد أجاز المشرع — على خلاف هذا الأصل — للمحكمة أن لا تحكم بالالغاء ، وأن تحكم بالتعويض بدلا من الالغاء ، بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة في شأن شاغلي وظائف الادارة العليا أو الصادرة أثناء قيام حالة الطوارئ ، متى رأت المحكمة أن المصلحة العامة تقتضى عدم الغاء القرار المطعون فيه • وذلك طبقا للمقرة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٢٧ • التي نصت على أنه: « يجوز للمحكمة ، بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة بشأن شاغلي وظائف الادارة العليا أو الصادرة أثناء قيام حالة الطوارئ ،

وللأسباب التي ترى أن المصلحة العامة تقتضيها ، أن تحكم بالتعويض إذا كان لذلك مقتض بدلا من الحكم بإلغاء اقرار المطعون فيه » .

ويلاحظ أن هذا الأمر ، وإن كان متروكا لتقدير المحكمة ، إلا أن هذا التقدير له نطاقه وضوابطه . فهو جائز بالنسبة لقرارات الفصل بنهر الطريق التأديبي الصادرة في شأن شاغلي وظائف الإدارة العليا في جميع الأحوال . أما بالنسبة لمن لا يشغلون هذه الوظائف العليا ، فلا يجوز للمحكمة أن تمتنع عن الحكم بإلغاء قرارات فصلهم إلا إذا كانت هذه القرارات صادرة أثناء قيام حالة الطوارئ .

وفي سائر الأحوال ، يلزم أن تكون المحكمة قد رأت أن المصلحة العامة تقتضي عدم إلغاء هذه القرارات .

وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون المشار إليه ، أنه في حالة قرارات الفصل التي تصدر بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا ، وكذلك القرارات التي تصدر في حالة الطوارئ ، لم يقتصر القانون رقابة انقضاء على الحكم بالتعويض دون الإلغاء . ولكنه جعل الحكم بأي منهما خاصا لتقدير القضاء . وقد حرص القانون على تقرير ذلك توفيراً للضمانات القضائية رغم ما استقرت عليه أحكام مجالس الدولة من أن التشريع الذي يمنع الإلغاء فصب دون التعويض هو تشريع دستوري .

الباب الثامن

شرح بعض العقوبات التأديبية

سنقده ، في هذا الخصوص ، عن بعض العقوبات التأديبية ، ونخص بالذكر العقوبات المعنوية أو الأدبية كالإنذار والتنبيه واللوم . ثم نتناول بالدراسة عقوبات الخصم من المرتب ، والوقف عن العمل ، وتأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان منها ، وتأجيل للترقية . ونتحدث بعد ذلك عن عقوبات خفض المرتب ، وخفض الدرجة ، وخفض المرتب والدرجة معا . ونقفي بالحديث عن عقوبة الإخالة إلى الماشأ أه الفصل من الخدمة أو العزل — وذلك كله على النحو التالي :

الفصل الأول

العقوبات المعنوية

ان الجزاءات ، أو العقوبات المعنوية ، انما تهدف الى تعزيز الموظف وتنبيهه ليلتزم النهج القويم ، والسلوك المستقيم في أداء واجبات وظيفته .

ولا يترتب عليها أثر مادي أو مالي مباشر .

وتختلف التشريعات المقارنة ، في هذا الخصوص ، فمنها ما ينص على جزاء واحد من هذه الجزاءات المعنوية . مثال ذلك قانون التأديب في ألمانيا الاتحادية الذي ينص على جزاء اللوم . كما ينص القانون الكويتي على جزاء الانذار - ومن التشريعات ما ينص على جزاءين منها . مثال ذلك القانون الفرنسي الذي ينص على الانذار واللوم في المادة ٣٠ منه . كما ينص قانون العمل في ألمانيا الديمقراطية ، وكذلك قانون انضباط موظفي الدولة في العراق ، على جزاءى الانذار والتوبيخ .

ومن التشريعات ما ينص على ثلاثة جزاءات ، مثل نظام الموظفين البلجيكي الذي ينص على جزاءات لفت النظر والتوبيخ واللوم . كما أن قانون العمل السوفيتي الصادر في ٥ يوليو سنة ١٩٧٠ ينص على عقوبات لفت النظر والتوبيخ ، والتوبيخ الصارم (١) .

أما في مصر فإن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، قد نص في مادته الثمانين ، على جزاء الانذار

(١) د. عبد القادر الشيشي ، الجزاء التأديبي في القانون العراقي ، ص ٣٣١ .

بالنسبة للعاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، في حين أنه نص
بالنسبة لشاغلي هذه الوظائف العليا على جزاءى ائتنبية واللوم .
ويمثل هذا النهج أيضا نص المشرع في المادة ٨٢ من نظام العاملين
في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

أما بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة
بهم ، فمنها ما ينص على جزاء الانذار (١) كحقوبة تأديبية معنوية ،
ومنها ما ينص على الانذار واثلوم كحقوبتين (٢) ، ومنها ما ينص على
التنبية واللوم (٣) ، ومنها ما ينص على اللوم فقط (٤) .

وستحدث فيما يلي عن العقوبات المعنوية التى نصت عليها
التشريعات المصرية .

المبحث الأول

لفت النظر

الأصل أن لفت نظر العامل الى أخطائه ، لا يعتبر عقوبة تأديبية
وفقا للتشريع المصرى (٥) فهو في حقيقته مجرد إجراء مصلحى لتوجيه
العامل في عمله ، وتذكيره بواجبات وظيفته ، دون أن يترتب عليه

(١) المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة
الشرطة .

(٢) المادة ٤٠ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بالسلكين
الدبلوماسى والقنصلى .

(٣) المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم
الجامعات .

(٤) المادتان ١٠٨ و ١٢٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن
السلطة القضائية ، والمادة ١٢٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن
مجلس الدولة .

(٥) وعلى العكس من ذلك فقد اشرنا الى ان ثمة تشريعات كنظام
الموظفين البلجيكي ، وقانون العمل السوفيتى الصادر في ٥ يوليو سنة
١٩٧٠ ، تنص على لفت النظر بوصفه عقوبة تأديبية .

احداث أثر في مركزه القانوني (١) .

ومع ذلك - واستثناء من هذا الأصل - يعتبر لفت النظر ، عقوبة تأديبية مقننة ، اذا قصد به أن يكون كذلك . وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه اذا قصد بلفت النظر ، أن يكون عقوبة رأت جهة الادارة توقيعها على العامل ، ومن شأنها التأثير في مركزه القانوني باعتباره مقصرا في أداء مهام وظيفته ، واتهامه بالاهمال في عمله لا مجرد تذكرة بواجبات وظيفته ، فإنه يكون جزاء (٢) . ويكون باطلا لعدم وروده بين الجزاءات المحددة والتي يجوز توقيعها قانونا .

كما قضى أيضا - بذات المعنى - بأن القرار الصادر بلفت النظر ، يعتبر عقوبة تأديبية ، اذا سجل على العامل ارتكابه مخالفات محددة ، ودمغ سلوكه بأنه يناق انقيم الأخلاقية ، وأكد ما وصمه به ، بإيداع القرار والأوراق المتعلقة به ملف خدمته ، ومن شأن ذلك أن يؤثر على مركزه القانوني في مجال الوظيفة العامة . ذلك أن القرار يكون والحال كذلك قد خرج على الهدف الحقيقي للفت النظر باعتباره مجرد اجراء مصلحي لتذكير العامل بواجبات وظيفته . ومن ثم فالقرار على هذا الوجه ينطوي على جزاء تأديبي مقنن (٣) .

المبحث الثاني

الانذار

هو تحذير العامل من الاخلال بواجبات وظيفته ، كي لا يتعرض.

لجزاء أشد (٤) .

-
- (١) ق.أ في ١٤/١١/١٩٥٢ ، س ٧ من ٩ .
- ق.أ في ١٤ و ١٨/١١/١٩٥٦ ، س ١١ من ٢٣ .
- أ.ع في ١١/٤/١٩٥٨ ، س ٣ من ٧٦٨ .
(٢) ق.أ رقم ١٤١٢ لسنة ٧ ق.أ ١٩٥٦/٥/١٠ من ٣٢٢ ب ٣٣٤ -
(٣) أ.ع ٨٥٣ لسنة ١٩ ق.أ ١٩٧٦/٢/٢١ .
(٤) ق.أ ٤١١٤ لسنة ٧ ق.أ ١٩٥٥/٣/١٦ (١٥ سنة) من ٣٨٦١
من ٢٥١٣ .

وهو أيضا زجر لهذا العامل ، لما ارتكبه من ذنب .
ومتى ذكر هذا انجزاء ، في أول قائمة الجزاءات ، التي حددها
المشرع ، فلنه يعتبر أخفها . ويوقع عادة بمناسبة الخطأ اليسير .

ويلاحظ أن المشرع لم يقيد السلطة التأديبية — فيما يتعلق
بتوقيع عقوبة الانذار — بقيد معين ، أو بعدد محدد من المرات خلال
السنة الواحدة (١) . وذلك على عكس الحال بالنسبة لعقوبة الخصم
من المرتب التي قيدها المشرع بعدة قيود وجعل لها حدا أقصى لا يجوز
تجاوزه خلال العام الواحد .

١٩٢٠ — العاملون الذين يجوز توقيع عقوبة الانذار عليهم :

طبقا للمادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ،
والمادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام يجوز توقيع
عقوبة الانذار على أى عامل ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يشغلون
الوظائف العليا الذين يوقع عليهم التنبيه أو اللوم .

ويلاحظ أيضا بالنسبة للعاملين في القطاع العام — ومن مقارنة
المادتين ٨٠ و ٨٢ من نظامهم — أن عقوبة الانذار لا توقع على
أعضاء مجلس الإدارة المعينين والمنتخبين ولو كانوا لا يشغلون وظائف
عليا ، فهؤلاء يوقع عليهم — كمعقوبة معنوية — التنبيه أو اللوم .
أما بالنسبة للعاملين ذوي الكادرات الخاصة ، فيخضعون في
هذا الخصوص ، لما تنص عليه التشريعات الخاصة بهم .

(١) ان ثمة تشريعات لا تجيز توقيع عقوبة الانذار الا مرة واحدة ،
فان عاد العامل الى المخالفة عوقب بجزاء أشد ، كما هو الحال في نظام
الخدمة المدنية بالأردن رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ . كما ان القانون الكويتي رقم ٧
لسنة ١٩٦٠ ينص على عدم جواز توقيع جزاء الانذار اكثر من مرة واحدة
خلال العام . ومع ذلك فهناك تشريعات أخرى لم تحدد عدد مرات توقيع
هذا الجزاء ، بل تركت ذلك لتقدير الإدارة كالعقود الجزائية رقم ١٣٣
لسنة ١٩٦٦ والقانون التونسي رقم ١٢ لسنة ١٩٦٨ والقانون المغربي رقم ٨
لسنة ١٩٥٨ — د. عبد القادر الشينخلي المرجع السابق ، ص ٣٣٣ .

١٩٤ — جواز أن يتضمن الإنذار ، العقوبة التي ستوقع على العامل مستقبلاً ، إذا لم يستقم :

من المسلمات أنه يجوز أن يتضمن الإنذار تنبيه الموظف المخطئ الى خطورة الآثار التي تترتب على عودته الى ارتكاب ذات الخطأ أو خطأ مماثل . كما يجوز للسلطة التأديبية ، أن تشير في عقوبة الإنذار الى الجزاء الذي تنتوي توقيعه على الموظف اذا أخل بواجبات وظيفته . مثال ذلك أن تنذر الموظف بالخصم من مرتبه ، أو بوقفه ، أو بخفض وظيفته ، أو بفصله . وهذا ليس من شأنه أن يبطل الإنذار ، لأنه لا يعنى أكثر من تهديد العامل وتحذيره من مغبة الاخلال بواجبات وظيفته ، تفادياً لجزاء أشد (١) .

ويلاحظ في هذه الحالة ، أن العامل المنذر ، اذا عاد وارتكب مخالفة ، فان السلطة التأديبية لا تتقيد بضرورة توقيع العقوبة التي سبق أن أُنذِرَ العاملُ بتوقيعها عليه (٢) . بل انها تترخص في هذا الشأن ، أى في اختيار العقوبة الملائمة للمخالفه موضوع المساطة الجديدة .

١٩٤ — آثار عقوبة الإنذار :

نظراً لأن هذه العقوبة لا توقع الا بالنسبة للأخطاء البسيطة . أو اليسيرة ، فان المشرع لم يرتب على هذه العقوبة عقوبات تسمية أو آثارا عقابية حتمية . مثال ذلك أن المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام ، قد نصتا على حظر ترقية العامل خلال مدة معينة ، اذا وقعت عليه إحدى العقوبات المنصوص عليها في هاتين المادتين . وليس الإنذار من الجزاءات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين .

(١) ق. ١١٤ لسنة ٧ في ١٦/٢/١٩٥٥ (١٥ سنة) ص ٣٨٦١ ب ٢٥١٣ .

(٢) ذات الحكم المشار اليه في الهلش السابق .

ومع هذا ، فإذا كانت الترقية بالاختيار ، فإن الجهة الادارية تترخص في اجرائها ، وقد يكون لعقوبة الانذار أثرها في عدم ترقيتها بالاختيار . أما اذا كانت الترقية بالأقدمية ، فلا يجوز تخليها فيها .

وقد يكون للانذار ، وللمخالفة التي وقع من أجلها ، أثر في تقرير الكفاية . وهذه أمور تترخص الادارة في وزنها وتثديرها ، مادامت لا تتعسف في استعمال سلطتها .

ولا يعتبر ذلك ازدواجاً في العقوبة التأديبية ، لأن المجال ليس مجال عقاب ، وإنما هو مجال تقدير الكفاية وما ران عليها من طلال العقوبة .

ويهمنا ، مع ذلك ، أن نشير الى أنه قد قضى بأن لفظ « الانذار » قد تريد به الإدارة معناه اللغوي ، أي مجرد التحذير ، دون أن تقصد الى اعتباره « جزاء تأديبياً » :

وفي هذه الحالة لا يعتبر عقوبة تأديبية . والمرجع في هذا ، إلى ما يستعين من الأوراق ، والظروف ومقتضى الحال .

وتطبيقاً لذلك فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأنه اذا جوزى العامل بعقوبة خفض الوظيفة والمرتب ، مع انذاره بالفصل من الخدمة ، فإن الانذار في هذه الحالة لم يقصد به الجزاء ، وبالتالي لا يأخذ حكمه : اذ لا يستساغ أن يكون قد قصد بهذه العبارة توقيع عقوبة الانذار وهي أخف الجزاءات على المدعى ، بعد أن وقع عليه عقوبة خفض المرتب والوظيفة معانوهي من أشد العقوبات بعد عقوبة الفصل من الخدمة ، والمقصود بهذه العبارة هو مجرد معناها اللغوي وهو التحذير من مغبة العودة لمثل هذه الجريمة مستقبلاً . وبناء عليه لا يكون ثمة تعدد في الجزاءات يشوب القرار المطعون فيه (١) .

المبحث الثالث

التنبيه واللوم

١٩٥ — التنبيه هو لفت نظر العامل الى ما ارتكبه من مخالفة لواجبات وظيفته . واللوم ، هو استنكار عمل الموظف أو سلوكه . وهو أقصى من التنبيه لأنه يتضمن معنى التقريع والاستهجان .

وقد يكون التنبيه أو اللوم ، مجرد إجراء إداري تستهدف به الإدارة تذكير العامل بوجوب التزام الواجب الوظيفي ، دون أن يعتبر عقوبة تأديبية مادام لم يرد ضمن العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع في النظام الذي يخضع له العامل (١) .

وقد يكون التنبيه ، أو اللوم ، عقوبة تأديبية ، وذلك إذا ما نص المشرع على اعتباره كذلك .

وتفصيلاً لذلك ، نشير الى أن النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، قد نص في مادته ٢/٨٠ على اعتبار كل من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف العليا (٢) .

كما نص المشرع على اعتبار كل من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة للعاملين في القطاع العام الذين يشغلون وظائف عليا ، أو يكونون أعضاء في مجلس الإدارة ، وذلك طبقاً للمادتين ٨٢ ، ٨٤

(١) وهذا لا يمنع أن تخرق الإدارة بسلطانها ، وتتخذ من التنبيه أو اللوم وسيلة لإيذاء العامل والاضرار بسمعته أو بمركره الوظيفي ، فيعتبر التنبيه أو اللوم في هذه الحالة عقوبة مقننة ، تقع باطلاة لخالفها القانون .

(٢) وقد كان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يجعل كلا من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا وشاغلي الفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيبها . أما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٤ ، وكذلك نظام موظفي الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فلم ينص أيهما على اعتبار التنبيه أو اللوم عقوبة تأديبية .

من النظام الحالي لهؤلاء العاملين (١)

أما العاملون الذين تنظم شؤونهم الوظيفية ، تشريعات خاصة ، فقد تباينت هذه التشريعات في هذا الشأن . فمنها مالا يعتبر :
التنبيه أو اللوم : عقوبة تأديبية ، كالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٨١
في شأن هيئة الشرطة (المادة ٤٨) (٢) .

ومنهم مالا يعتبر التنبيه عقوبة تأديبية ، في حين أنه يعتبر اللوم عقوبة : مثال ذلك ، قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ حيث حدد في مادته ١٠٨ العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة وهي اللوم والعزل ، ونص في مادته ١٢٨ على أن العقوبات التأديبية التي يحكم بها على أعضاء النيابة العامة هي العقوبات ذاتها التي يجوز الحكم بها على القضاة . كما أن المادة ١٢٠ من مانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد نصت على أن العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة هي ، اللوم والعزل . ومثال ذلك أيضا القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ في شأن السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، حيث حدد في المادة ٤٠ العقوبات التأديبية التي توقع على أعضاء السلكين ، ومن بينها الإنذار واللوم ، ولكنه لم ينص على التنبيه كعقوبة ولهذا فلا يعتبر التنبيه من العقوبات التأديبية بالنسبة إليهم (٣) .

ومن التشريعات ما يعتبر كلا من التنبيه واللوم ، عقوبة تأديبية ، كالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن الجناحيات الذي نص على ذلك في المادة ١٠٩ .

(١) أما نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، فلم يتصا على أن التنبيه أو اللوم عقوبة تأديبية .
(٢) ولكن اعتبر الإنذار ، وفقا لهذه المادة ، عقوبة تأديبية .
(٣) فيا : اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة : في ١٩٦٦/٢/٢٤ ، من ١٩ ، ٢٠ ، ٤٩٠ ب ٢٢٩ .

١٩٦ — العاملون الذين توقع عليهم عقوبة التنبيه أو اللوم :

١ — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، لا توقع عقوبة التنبيه أو اللوم إلا على العاملين شاغلي الوظائف العليا طبقا للمادة ٨٠ من نظامهم الحالي (١) .

٢ — بالنسبة للعاملين في القطاع العام : توقع عقوبة انتبيه أو اللوم ، على العاملين شاغلي الوظائف العليا ، طبقا لمادة ٨٢ من نظامهم الحالي (٢) . كما توقع هاتان العقوبتان ، وفقا للمادة ٨٤ من هذا النظام ، على أعضاء مجلس الإدارة المعينين والمنتخبين ولو كانوا غير شاغلين وظائف عليا .

٣ — أما بالنسبة للعاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ونصت على عقوبتي التنبيه واللوم أو على احدهما ، فيكون توقيعها وفقا لما نصت عليه هذه التشريعات .

١٩٧ — السلطة المختصة بتوقيع كل من التنبيه واللوم :

١ — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : طبقا لنظامهم الحالي ، لا يختص شاغلو الوظائف العليا بتوقيع هاتين العقوبتين وإنما الذي يختص بتوقيعها هو الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة ، كل في نطاق اختصاصه ، وذلك طبقا للمادة ٨٠ من النظام المذكور (٣) .

(١) طبقا للمادة ٥٧ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كانت هاتان العقوبتان توقعان على العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا والفة الوظيفية التي يبدأ مبروطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها . أما طبقا لنظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد كانت هاتان العقوبتان توقعان على العاملين شاغلي الدرجات من الثالثة فما فوقها (المادة ٦٠ من هذا النظام) أما القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ فنظام موظفي الدولة فلم يكن ينص على هاتين العقوبتين .

(٢) أما نظامهم السابقة ، فلم تكن تنص على أي من هاتين العقوبتين .

(٣) أما المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فكانت تعتمد الاختصاص بتوقيع هاتين العقوبتين للمحكمة التأديبية وحدها . وبالتالي فلم تكن الجهة الإدارية تستطيع توقيع أي منهما . وقد كانت تنفي ذلك أيضا المادة ٦٣ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

٢ — بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، وفقا للمادة ٨٤ من نظامهم الحالي ، لا يختص بتوقيع عقوبة التنبيه أو اللوم عليهم الا مجلس الادارة ، أو رئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو المحكمة التأديبية ^(١) .

٣ — بالنسبة للعاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة :
نشير الى بعض منهم : فيما يتعلق بأعضاء الهيئات القضائية ، لا يجوز توقيع أية عقوبة تأديبية — ومنها اللوم — الا بمعرفة مجلس التأديب المختص ^(٢) . وكذلك الشأن بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، اذ لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عليهم الا بمعرفة مجلس التأديب المختص ، طبقا للمادتين ٣٠ و ٤٠ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بشؤونهم .

أما أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فيكون توقيع عقوبة التنبيه أو اللوم ، بمعرفة مجلس التأديب أو رئيس الجامعة وفقا للمواد ١٠٩ ، ١١٠ ، ١١١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ في شأن تنظيم الجامعات .

١٩٨ — هل عقوبة « اللوم » أشد من عقوبة الانذار : لقد ذهب جانب من الفقه الى أن الانذار واللوم يتساويان في طبيعتهما العقابية، على أساس القول بأن الانذار ليس مجرد تحذير وانما هو أيضا زجر كاللوم ، ولهذا فإن اللوم بالنسبة لكبار العاملين يتماثل من حيث الأثر مع الانذار بالنسبة للعاملين الآخرين .

(١) وقد رأينا فيما تقدم أن نظامهم السابق لم يكن ينص على هاتين العتبتين ، وكذلك نظامهم الأسبق .

(٢) المادة ١٠٨ و ١٢٧ من قانون السلطة القضائية رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٢ .

وذهب بعض آخر من الفقه إلى القول بأن اللوم أشد أثراً من الانذار ، فاللوم يعنى التانيب ، لا مجرد التحذير كالانذار . كما أن العقوبة التالية مباشرة لعقوبة اللوم ، هى عقوبة الاحالة الى المعاش . فى حين أن الانذار تقع بينه وبين عقوبة الاحالة الى المعاش عندة عقوبات . ومن ثم فإن المشرع قد جعل اللوم بدلاً أو موازناً لأنواع العقوبات التأديبية الأخرى التى توقع على غير كبار الموظفين فيما عدا الاحالة الى المعاش والفصل من الخدمة .

والواقع من الأمر أن المشرع قد سوى من حيث الأثر بين الانذار واللوم فى بعض الأحكام ، إذ لا يترتب على أى منهما حظر الترقية وجوباً خلال مدة معينة ، كما فعل المشرع بالنسبة لبعض العقوبات الأخرى (١) . كما أن كلا من الانذار واللوم ، يحى بعد ستة أشهر متى توافرت الشروط المقررة (٢) .

ومع ذلك فقد نصت المادة ٨٣ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة — والمادة ٨٦ من نظام العاملين فى القطاع العام — على أنه اذا برىء العامل أو حفظ التحقيق معه ، أو جوزى جزاء الانذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام ، يصرف اليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره . أما اذا جوزى بعقوبة أشد ، فلا يصرف اليه — تلقائياً — الأجر الموقوف صرفه ، وإنما تقرر السلطة التأديبية التى وقعت الجزاء ما يتبع فى شأن هذا الأجر . ولم ينص المشرع على جزاء التنبيه أو اللوم فى هذا الخصوص ، الأمر الذى تفرقت معه وجوه الرأى . فذهب رأى إلى القول بأن التنبيه أو اللوم لا يترتب على أى منهما صرف المرتب تلقائياً فى حالة الوقف عن العمل

(١) المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين فى القطاع العام .
(٢) المادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٤ من نظام العاملين فى القطاع العام .

مادام المشرع لم ينص على ذلك صراحة . وذهب رأى آخر الى ترتيب هذا الأثر ، بمقولة ان سياسة المشرع في النصوص الأخرى في ذات القانون تدل على أن المشرع قد تسوى بين الانذار والتنبيه واللوم من حيث الأثر ، وأن الإقادة الإصولية هي أن النصوص يفسر بعضها بعضا . ونحن نرى أنه يجدر بالمشرع أن يحسم هذا الخلاف بالنص الصريح .

الفصل الثاني

عقوبة الخصم من المرتب

١٩٩ — تقسيم البحث : سنتناول الحديث عن هذه العقوبة ،
في بحثين : أولهما يتعلق بالمبادئ العامة للعقوبة المذكورة ، وثانيهما
يتعلق بكيفية تنفيذها .

البحث الأول

المبادئ العامة بقصود عقوبة الخصم من المرتب

٢٠٠ — طبيعة هذه العقوبة وتقييمها : ان هذه العقوبة ذات طابع
مالى بحث ، فهى تصيب العامل فى مرتبه وتستقطع من هذا المرتب .

وقد اختلفت التشريعات فى شأنها ، وتوجد تشريعات لا تأخذ
بها ولا تقرها . كما توجد تشريعات أخرى تنص عليها ضمن العقوبات
التأديبية .

وثمة فريق من الفقه لا يحيد هذه العقوبة ، استنادا الى القول
بأن آثارها تنسحب وتصيب أيضا أسرة العامل المجازى . وهناك
فريق آخر ينتصر لها ، ويرى الأخذ بها ، لأن العقوبات المعنوية
كالانذار والتوبيخ واللوم ، قد لا تكفى لزرع العامل ، كما أن هذه
العقوبة ليست وحدها التى ينصرف أثرها بطريق غير مباشر الى
أسرة العامل ، بل يماثلها فى هذا كثير من العقوبات التأديبية ، كالوقف
عن العمل بدون مرتب أو بمرتب مخفض ، والحرمان من الملاوة كلها
أو بعضها ، وخفض المرتب أو الدرجة والاحالة الى المعاش أو الفصل
من الخدمة . وقد أخذ المشرع المصرى بهذه العقوبة ، وان كان قد
استبعدا بالنسبة لكبار العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام
وبالنسبة لبعض العاملين ذوى الكادرات الخاصة كأعضاء الهيئات

اللقضائية ، وسنعود الى تفصيل ذلك • ومن جهة أخرى ، فقد حاول المشرع أن يحد من أثر هذه العقوبة — أى عقوبة الخصم من المرتب — طبقاً للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين في الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ حيث نص على ما يلي :

١ — من حيث نطاق هذه العقوبة : لا يجوز أن يتجاوز مدة شهرين في السنة •

٢ — من حيث تنفيذها : لا يجوز أن يتجاوز الخصم ، تنفيذها عليها ، ربع الأجر شهرياً ، بعد الجزء الجائز المحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً • وقد استهدف المشرع بهذه الضوابط ، أن يظل العامل قادراً على مواصلة حياته العادية ، هو وأسرته • وذلك لأن عسر العامل مالياً ، لضخامة عقوبة الخصم ، أو لضخامة المبلغ المستقطع منه ، يؤثر بدوره على انتاج العامل وقدرته على القيام بعمله على خير وجه • فضلاً عن أن هذا ينال من حياة أسرته ومقدراتها •

— الحرمان من المرتب المدني ، لا يكون الا بناء على مخالفة تأديبية ارتكبت في مجال الخدمة المدنية : — ذلك انه ليس في التشريعات التي تنظم المراتب المدني ، ما يبيع الحرمان منه بقوة القانون بناء على مخالفة أو جريمة تأديبية ارتكبت في غير مجال الخدمة المدنية •

وان كان من الجائز مساعلة العامل عن هذه المخالفة ، اذا ساع اعتبارها أيضاً جريمة تأديبية طبقاً للنظام الذي يحكم وظيفته المدنية (١) •

٢٠١ — الحد الأقصى لعقوبة الخصم :

طبقاً للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — والمادة ٨٢ من نظام العاملين بالقطاع العام

(١) ج. في ١٩٧١/٦/٢٣ ، س ٢٥ ص ٤١١ ج ١٣٦ •

المصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ - يكون الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة (١) . ويكون حساب الشهرين ، أو مقدارهما ، بالتقويم الميلادى وفقا لنص المادة السابعة من كل من نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين في القطاع العام المشار اليهما (٢) .

ونظرا لاختلاف عدد أيام الشهور الميلادية اذ بعضها ثلاثون يوما ، وبعضها واحد وثلاثون ، وبعضها ثمانية وعشرون أو تسعة وعشرون ، فقد استقر الفقه والقضاء والتفسير التشريعى في ظل التشريعات السابقة المماثلة على احتساب مدة الشهرين باعتبارهما ستين يوما . ويؤكد ذلك أن المشرع ذاته أخذ بهذا النظر في المادة ٨٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه حيث نص على أنه لا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ستين يوما (٣) .

٢٠٢ - هل شرط عدم زيادة عقوبة الخصم عن ستين يوما في السنة ، ينصرف الى سلطة توقيع العقوبة أم الى كيفية تنفيذها ؟
الرأى عندنا ، أن هذا الشرط ينصرف الى سلطة توقيع العقوبة . فلا يصح أن يجاوز توقيعها ستين يوما في السنة الواحدة . وهذا ظاهر من نص المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومن نص المادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام .

(١) وقد كان ينص على ذلك أيضا للنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ونظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والنظام السابق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ونظامهم السابق الصادر بالقرآن الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) تنص كل من هاتين المادتين على أن : « يكون حساب المدة المنصوص عليها في هذا القانون ، بالتقويم الميلادى » .

(٣) وهو ما سبق أن نص عليه أيضا للمشرع في المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وفي المادة ٦٣ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ويؤازر ذلك أن المشرع ، نظم — بعد ذلك — في ذات النصيحة
المشاهير اليهما كيفية إجراء الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ، ووضع لذلك
القضوابط التي من شأنها أن تبعد العنت عن العامل في هذا الخصوص .
فقد قضى المشرع ، في كل من النصين سالف الذكر ، بأنه لا يجوز أن
يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزء ربع الأجر شهريا بعد الجزء المحتكر
للحجز عليه أو التنازل عنه قانونا وسنعود الى تفصيل كيفية هذا
للتنفيذ ، فيما بعد .

٢٠٢ — بدء مدة السنة التي تحسب خلالها مدة عقوبة الخصم .-

هل تحسب من تاريخ بدء خدمة الموظف ، أم تحسب من أول
يناير أى من أول السنة الميلادية بصرف النظر عن تاريخ تعيين
الموظف ؟ لقد اختلف الفقه في هذا . فذهب رأى الى أن السنة تحسب
من تاريخ بدء خدمة العامل ، والحجة في هذا أن حسابها من أول يناير
قد يظلم العامل ويفوت قصد الشارع من وضع حد أقصى للخصم
خلال السنة ، لأن تعيين العامل قد يكون في الأشهر الأخيرة أو في
الشهر الأخير من السنة الميلادية .

لما الرأى الثاني — الذى نؤيده — فيحسب بدء السنة التي
تتخذ وعاء لسلطة التأديب فيما يتعلق بالحد الأقصى للخصم ، من
أول يناير ، أى من بدء السنة الميلادية . وهذا يتسق وما قضى به
المشرع في المادة السابعة من كل من نظامى العاملين المدنيين بالدولة
والقطاع العام ، من أن تحسب المدد المنصوص عليها فيها بالتقويم
الميلادى . كما أن ذلك يوحد المعاملة بين سائر العاملين ، ويوفر الوقت
والجهد ويتفادى الأخطاء التى قد تقع فيها الإدارة اذا جملت لكل
عامل بدءا خاصا للسنة التى يحاسب فى التأديب على أساسها . إذ
تتعدد هذه السنوات بتعدد تواريخ تعيين العاملين . وطبقا لهذا
الرأى ، يصب الحد الأقصى للخصم في السنة الأولى من خصمه
(٢٧ — عقوبات تأديبية) .

للعامل ، ينسب ما قضاها العامل منها في الخدمة فإذا كان قد قضى نصفها أو ثلثها أو ربعها ... الخ فيكون الحد الأقصى للخصم الذي يوقع عليه خلال هذه المدة هو نصف أو ثلث أو ربع الحد الأقصى.
المقرر لهذه العقوبة عن السنة الكاملة ، بصحب الأحوال .

٢٠٤ - الحد الأدنى للخصم : ان المشرع قد وضع حدا أقصى للعقوبة للخصم من المرتب ، بحيث ، لا تجاوز شهرين في السنة .
بيد أنه لم ينص على حد أدنى لهذه العقوبة . ولهذا فقد ذهب الرأي إلى أنه يجوز خصم يوم واحد ، كما يجوز خصم بعض اليوم كنصفه مثلا ، حسيما تقدره الجهة المختصة (١) .

٢٠٥ - السلطة التأديبية المختصة بتوقيع عقوبة الخصم من المرتب ، ونطاق ولايتها في هذا الشأن :

أولا - بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : لقد نصت المادة ٨٢ من نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن :
"لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما . وللسلطة المختصة (٢) أي للوزير المختص ، أو المحافظ بالنسبة لوحدات الحكم المحلي ، أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص (٣) أن توقع عقوبة الخصم من المرتب - فضلا عن الجزاءات الأخرى التي قررها القانون لها - ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم في السنة الواحدة على ستين يوما ، سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات . كما تختص المحكمة التأديبية بتوقيع هذه العقوبة أيضا . ومفاد هذا أن شاغلي الوظائف العليا ، يتقيدون في استعمال سلطاتهم فيما يتعلق بتوقيع عقوبة الخصم بقرنين : الأول أنه لا يجوز لهم أن يوقعوا هذه العقوبة لمدة تزيد عن خمسة عشر يوما في المرة الواحدة ، والثاني

(١) ق.م. رقم ٨٧٠ في ٢٤/٦/١٩٦٨ ملف ٦٥٨/١/٧ .

أنه لا يجوز أن يزيد مجموع ما يوقعونه من هذه العقوبة في السنة للمواحدة عن ثلاثين يوما .

أما الوزير ، أو المحافظ ، أو رئيس الهيئة العامة ، كل في حدود اختصاصه ، فيجوز لأيهما أن يوقع هذه العقوبة لمدة لا تزيد على ستين يوما في السنة الواحدة . كما يجوز له أن يوقعها دفعة واحدة أو على دفعات ، وهو ما نص عليه المشرع صراحة في النظام الحالي للمهؤلاء العاملين كما سلف البيان (١) :

ثانيا — بالنسبة للعاملين في القطاع العام : طبقا للمادة ٨٤ من نظامهم الحالي ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٥٨ ، يكون لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه ، توقيع جزاء الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة ، بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما . أما رئيس مجلس الإدارة ، أو مجلس الإدارة ، أو المحكمة التأديبية ، فإن المشرع لم يقيدهم في توقيع هذه العقوبة بقيد معين غير ما ورد في المادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام ، المشار إليها . ومن ثم فإنه يجوز لأيهما أن يوقع هذه العقوبة ما دامت لا تتجاوز شهرين في السنة . ويستوى في هذا — كما هو الحال بالنسبة للعاملين المدنيين في الدولة — أن توقع دفعة واحدة أو على دفعات (٢) .

ثالثا — وبهنا أن نشير إلى أن تحديد عقوبة الخصم بمدة لا تزيد على شهرين ، أو ستين يوما ، في السنة ، حسبما ورد في

(١) وقد نص المشرع على ذلك أيضا في المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد نص في مادته ٤٣ على أن للوزير أن يوقع عقوبة الخصم لمدة لا تزيد على ستين يوما في السنة ، ولكنه لم ينص صراحة على جواز أن يوقع الوزير هذه العقوبة بعدها الأتمى دفعة واحدة ، ومع هذا فقد استقر الرأي على أن الوزير يملك ذلك . وقد صدر بذلك ، بنفسه التشريعي رقم ٢ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) ج. في ١١/١١/١٩٦٨ ، ص ٢٢ من ١٥١ ب ٧٢ .

التشريعات المتعاقبة ، سالفة البيان — يلزم جميع السلطات التأديبية المختصة : بمعنى أنه اذا وقعت الجهة الادارية أو المحكمة التأديبية عقوبة الخصم على العامل لمدة أربعين يوما مثلا ، فلا يجوز بعد ذلك لأى من هذه الجهات التأديبية ، أن توقع على هذا العامل عقوبة الخصم لمدة تزيد على عشرين يوما أخرى . وهذا لا يمنعها بداهة من أن توقع على العامل — بدلا من الخصم — عقوبة أخرى مما يدخل في اختصاصها وفقا للقانون ، مادامت هذه العقوبة ملائمة للمخالفة التي ارتكبها العامل .

ويثور التساؤل في حالة ما اذا كانت السلطة التأديبية قد أوقعت عقوبة انخصم لمدة تجاوز المقرر قانونا . . . كان يصدر الوزير مثلا قرارا بخصم عشرين يوما من مرتب العامل في حين أنه سبق أن جوزى بخصم خمسين يوما من مرتبه خلال ذات السنة ، ومع أن القانون لا يجيز أن تزيد مدة الخصم عن ستين يوما في السنة ؟ .

قد يذهب رأى الى أن الجزاء يكون باطلا فيما جاوز النصاب المقرر قانونا ، ويظل صحيحا في حدود هذا النصاب أى أن الجزاء — في المثل السابق — يبطل بالنسبة لعشرة أيام ، ويظل صحيحا بالنسبة للعشرة الأيام الأخرى المكملة للستين يوما . ولكننا نرى أن قرار الجزاء كنه يكون باطلا ، وذلك حتى تستعيد السلطة التأديبية حريتها الكاملة في توقيع الجزاء (١) . إذ أنها ربما لو كانت تعلم أن الجزاء الذى وقعت به بالخصم من المرتب سوف يقتصر على شطر منه فقط ، لما اكتفت به وأوقعت عقوبة أخرى مما قد يدخل في اختصاصها قانونا ، أو أحالت العامل الى المحكمة التأديبية .

٢٠٦ — العاملون الذين يجوز أن توقع عليهم عقوبة الخصم من المرتب :

١ — تطبق هذه العقوبة شئ العاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين

(١) فتوى مجلس الدولة ، في ١١/١٠/١٩٥٠ ، س ٤ ص ٦٠٠٠ ب ٤٣٦ .

في القطاع العام . وذلك فيما عدا من يشغل منهم الوظائف العليا ، هؤلاء لا توقع عليهم هذه العقوبة ، طبقا للمادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام (١) .

٢ - يبدو من استظهار البنود أرقام ٤ و ٥ و ٦ من المادة ٨٤ من نظام العاملين في القطاع العام أن عقوبة الخصم من المرتب ، لا توقع على أعضاء مجلس الإدارة المينين والمنتخبين ولو كانوا غير شاغلين لوظائف عليا ، ذلك أن العقوبات التأديبية التي توقع عليهم هي عقوبة التنبيه أو اللوم بمعرفة رئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو عقوبة الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة . والعقوبتان الأخيرتان ، لا توقع أيهما الا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة . أما أعضاء التشكيلات النقابية ، فيجوز أن توقع عليهم عقوبة الخصم اذا كانوا من غير شاغلي وظائف الإدارة العليا .

٣ - فيما يتعلق بالعاملين الذين لهم تشريعات خاصة بتأديبهم ، فانهم يخضعون في هذا الشأن لما نصت عليه هذه التشريعات .

المبحث الثاني

كيفية تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب

٢٠٧ - اطلاق الذي يجوز التنفيذ عليه ، بمقوبة الخصم : لقد أسلفنا أن المادة ٨٥ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ،

(١) أما بالنسبة للتشريعات السابقة ، فقد كتبت المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجيز توقيع عقوبة الخصم من المرتب على هؤلاء العاملين ، فيما هذا من يشغل منهم وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه (أي الفئة الثانية) هؤلاء لا توقع عليهم العقوبة المذكورة . أما نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان يجيز توقيع هذه العقوبة عليهم ، فيما عدا شاغلي الدرجات الثالثة فما فوقها .

أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فقد كان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم السابق الصادر بقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، يجيزان توقيع عقوبة الخصم من المرتب بالنسبة لجميع مستويات العاملين دون استثناء ، وان اختلفت السلطة التأديبية المختصة بحسب المستوى الوظيفي للعامل .

وكذلك المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، قد نصت كل منهما على أنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ، ريع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو انتزاعه عنه قانوناً (١) . ونشير إلى أن الجزء الجائز الحجز عليه أو انتزاعه عنه قانوناً ، هو ريع المرتب الشهري ، طبقاً للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ المعدل بقانونين رقمي ٣٣٤ لسنة ١٩٥٦ و ٤٣ لسنة ١٩٦٢ في شأن عدم جواز توقيع الحجز على مرتبات الموظفين أو معاشاتهم أو مكافأاتهم أو حوالتها إلا في أحوال خاصة .

وقد اختلفت في تحديد القدر الذي ينفذ عليه عقوبة الخصم ، وفقاً للنص سالف الذكر . فذهب رأى إلى أن المشرع أراد أن يحتفظ

(١) وقد كانت تنص على ذلك أيضاً المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالخدمة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك المادة ٦٠ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، حيث كانت تقضي كل منهما بأنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة أي عقوبة الخصم ، ريع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو انتزاعه عنه قانوناً . أما القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، فلم يكن ينص على هذه الضوابط ، وفيما يتعلق بالعاملين في القطاع العام ، فإن نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ لم ينص أيهما على مثل تلك الضوابط أي على النطاق الذي تنفذ في حدوده عقوبة الخصم من المرتب . ولهذا نل الجدول - منذ العمل بنظامهم السابق - المشار إليه - حول ما إذا كان يجوز التنفيذ بهذه العقوبة على كامل المرتب ، أم أن التنفيذ لا يجوز إلا في نطاق معين كالنصف أو الربع . وحسباً لذلك فقد صدر القرار التفسيري رقم ١ لسنة ١٩٦٩ من اللجنة العليا لتفسير نظام العاملين بالقطاع العام في ذلك الحين ، ونص في ملحقه الثالثة على أنه في تنفيذ جزاء الخصم من المرتب المنصوص عليه في نظام العاملين بالقطاع العام ، لا يجوز أن يتجاوز الخصم ربع المرتب شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو انتزاعه عنه قانوناً . وبذلك فقد سوى هذا التفسير التشريعي ، بينهم وبين العاملين المدنيين بالدولة ، في هذا المجال وخلص إلى ذات الحكم المنصوص عليه مراعاة في نظام العاملين المدنيين بالدولة . وقد كانت الجمعية العمومية للنقابة الاستشارية بجلوس الدولة قد انتهت من قبل إلى ذات المبدأ بفتاها الصادرة في ١١/٩/١٩٦٨ والمنشورة بأجوبة رقم ٢٢ من ١٥١ ب ٧٢ . وقد قن المشرع هذا المبدأ ، ونص عليه أيضاً بصراحة في النظام الحالي للعاملين بالقطاع العام .

للعامل بنصف مرتبه لكى يواجه به تكاليف الحياة (١) . ومفاد هذا هو أن يكون الخصم في حدود ربع المرتب كاملا ، وليس ربع الباقى (أى ربع الثلاثة أرباع) بعد استقطاع الربع الجائز الحجز عليه أو القنازل عنه قانونا .

وثمة رأى آخر يحدد الربع الذى تنفذ عليه عقوبة الخصم ، بأنه ربع الباقى بعد استقطاع الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا . أى أنه يعادل $\frac{1}{4} \times \frac{3}{4} = \frac{3}{16}$ من المرتبة الشهرى ، وليس ربع هذا المرتب كاملا . أى أن مجموع المبلغ الذى يخصم من العامل للسببين سالفى الذكر هو $\frac{1}{4} + \frac{3}{16} = \frac{7}{16}$ من المرتب الكلى ، وليس نصفه كاملا (٢) .

ونحن نرى أنه وإن كان الرأى الثانى أكثر رافعة بالمعامل ، كما أنه يمكن أن يتشبه في تأويل مع ظاهر عبارة النص إلا أن الرأى الأول يمكن أيضا أن تحمله هذه العبارة ، فضلا عن أنه يتسق ومنهج المشرع بخصوص العقوبات الأخرى الواردة في ذات النص حيث قضى في البند (٥) من هذا النص بأن الوقف عن العمل — كمقوبة تأديبية — يكون مع صرف نصف مرتب العامل ، أى يحرم العامل من نصف المرتب تنفيذا لهذه العقوبة . وبناء على هذا ، نرى أن يستقطع ربع المرتب كاملا ، في حالة ما إذا كان الربع الآخر الذى يجوز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا مستغرقا . أما إذا كان الربع المذكور غير مستغرق ، فتتخذ عقوبة الخصم أيضا على ما بقى من هذا الربع . وفي حالة ما إذا كان لا يوجد حجز أو تنازل وفقا للقانون ، فتتخذ عقوبة الخصم على نصف المرتب كله .

(١) د. الطيلوى ، قضاء التأديب ، طبعة ١٩٧١ ، ص ٣٠٤ .

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٦٨ .

٢٠٨ — تنفيذ عقوبة الخصم ، على أساس مرتب المسائل وقت توقيعها ، وتيسر على أساس المرتب وقت التنفيذ أو حين وقوع المخالفة (١) :

فالقصود بالمرتب — الذى توقع عليه هذه العقوبة — هو مرتب العامل وقت صدور القرار (٢) بذلك . فالقرار التأديبي غيما ينتج من توقيع جزاء — انما ينشأ حالة قانونية في حق من صدر ضده . فهو إذن من القرارات الادارية المنشئة لراكر قانونية ، وبهذا الوصف غلته يولد آثاره — كتعادة عامة — من وقت صدوره ، وذلك بعكس القرارات الكشمة التى ترتب آثارها مرتدة الى وقت قيام الحالة القانونية التى كشفت عنها . وعلى مقتضى ذلك ، ونزولا على الأثر المباشر للقرار التأديبي ، فان الخصم من المرتب يكون على أساس مرتب العامل وقت صدور هذا القرار ، دون المرتب الذى كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة ، أو وقت إحالته للمحاكمة التأديبية — ويؤكد هذا الرأى أنه حين يقصد المشرع الاعتداد بمرتب العامل وقت وقوع المخالفة فإنه ينص على ذلك صراحة ، كما فعل بالنسبة للعقوبات ، الجائز توقيعها على من تركوا الخدمة . فقد أجاز خصم مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات ولا يجاوز المرتب الاجمالى الذى كان يتقاضاه في الشهر وقت وقوع المخالفة (٣) .

٢٠٩ — كيفية حساب قيمة أيام الخصم ، بالنسبة لأيام الشهر //

يلحظ أن أيام الشهر الذى صدر فيه الجزاء قد تكون أزيد أو أقل من أيام الشهر الذى ينفذ فيه الجزاء . وذلك لاختلاف أيام الأشهر الميلادية . وتبعا لذلك تختلف قيمة مرتب اليوم الواحد ، من

(١) ف. م. ب. ٧٨/١/٧ في ١٩٦٥/١/٢٨ .

— ملف ٤٨٢/١/٧ في يوليو سنة ١٩٦٦ .

— ف. م. ب. ١٨/١/١٩٥٩ ، س ١٣ ص ٢٢٢ ب ١٤٦ .

(٢) لو الحكم التأديبي .

(٣) د. السيد ابراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة : ص ٥٣٢ .

شهر، الى آخر تبعاً لاختلاف عدد الأيام في كل منها (١) . ومن ثم فقد تختلف قيمة أيام الخصم من شهر الى آخر .

ولهذا ، فقد استقر الرأي على أن قيمة أيام الخصم تحسب على أساس عدد أيام الشهر الذى وقعت فيه العقوبة ، وليس على أساس عدد أيام الشهر الذى تنفذ فيه هذه العقوبة وذلك لأن القرار التائيسى — شأنه شأن أى قرار ادارى — يرتب أثره ويتحدد نطاقه من تاريخ صدوره ، ولو تراخت الادارة في اجراءات تنفيذه (٢) .

٢١٠ — ما المراد « بالمرتب » في حالة عقوبة الخصم منه ؟ بمعنى هل تسرى هذه العقوبة على « المرتب الاصلى » تحسب ، ام تقع ايضا على ملاحقته كالبدلات ؟

أولاً — ان المشرع قد يحدد — في بعض التشريعات أو بالنسبة لبعض طوائف العاملين — المراد بالمرتب الذى تقع عليه عقوبة الخصم . وفى هذه الحالة لا يكون ثمة مسأغ للاجتهاد ، مادام النص صريحاً واضحاً . مثال ذلك أن المشرع قد نص في المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة على الجزاءات التى يجوز توقيعها على ضباط الشرطة حتى رتبة عميد ، ومن بين هذه الجزاءات « الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ٠٠٠ » وأوضحت هذه المادة كيفية حساب هذا الخصم أو ما يدخل في مفهوم المرتب الذى يخصم منه ، فقالت « وتحسب مدة الخصم بالنسبة لاستحقاق المرتب الأساسى وحده » وبالتالي فلا تدخل البدلات في حساب هذا الخصم .

ثانياً — عند عدم وجود مثل هذا النص : لقد تفرقت وجوه

(١) فقد تكون أيام الشهر الذى صدر فيه الجزاء ٣١ يوماً كـشهر يناير، في حين أن أيام الشهر الذى ينفذ فيه هذا الجزاء ٢٨ يوماً كـشهر فبراير .
حاصل .

(٢) ملة ٢٨٥/١/٧ في ١٩٦٥/١٢/٢ .

الرأى فى هذه الحالة ، غذهب رأى الى أن الجرة — فيما يتعلق بمقوبة الخصم من المرتب — هى بالمرتب الأصلى بعد استبعاد ما يستقطع منه عادة من أقساط المعاش أو الضرائب والرسوم المقررة قانونا .

ومن ثم فلا يدخل ضمن المرتب — فى هذا الخصوص — ما قد يضاف اليه من اعانة غلاء معيشة مثلا أو أجور اضافية أو مكافآت تشجيعية (١) .

وطبقا لهذا الرأى ، فإن العامل المنتدب للعمل فى جهة أخرى ، وإن كان الاختصاص التأديبى ينعقد لهذه الجهة المنتدب اليها ، إلا أنه إذا جوزى بمقوبة الخصم فإن قيمة الخصم تحسب — مع هذا — على أساس مرتبه الأصلى الذى يتقاضاه من الجهة التى يتبعها أصلا . ولا يدخل فيها المكافآت أو بدلات الانتداب التى تصرف اليه من الجهة المنتدب اليها (٢) .

بيد أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة — قد أفتت بأن عقوبة الخصم من المرتب ، تشمل المرتب الأصلى والبدلات المقررة : وقالت فى هذا ، بأن العامل الذى ينقطع عن عمله بدون إذن أو عذر ، لا يستحق مرتبا عن مدة انقطاعه ، وإن هذا ينصرف أيضا الى البدلات المقررة له أصلا ، وبالتالي فإنه يحرم كذلك من البدلات عن مدة الانقطاع . وهذا الحكم يسرى بالنسبة للجزاءات التأديبية التى توقع بالخصم من المرتب ، غيشمل هذا الخصم البدلات ، لاتحاد العلة فى الحالتين (٣) .

(١) فتا. رقم ١١ فى ١٩٥٥/٥/٨ ، س ٩ ص ١١٢ ب ١٢٩ .

— فتا. رقم ٧٨٧ فى ١٩٥٦/٥/١٦ ، س ١٠ ص ٣٧٥ ب ٢٦٥ .

— فتا. رقم ١٠٦٢ فى ١٩٦٩/٢/٤ ، ملف ٦٨١/١/٧ .

(٢) فتا. رقم ٧٨٧ فى ١٩٥٦/٥/١٦ ، س ١٠ ص ٣٧٥ ب ٢٦٥ — سبقت الإشارة اليها .

(٣) ج. فى ١٩٨٠/٣/١٩ ، فتوى رقم ٥٠٧ ملف رقم ٢٥/٥/٨٦ .

٢١١ - ماذا لو توفي المالك ، قبل تنفيذ عقوبة الخصم الموقعة عليه
اتساءل حقيقته ؟

في هذه الحالة ، لا يجوز خصم قيمة هذه العقوبة من منحة الوفاة
وذلك طبقا للمادة اثناثة من القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ . كما لا يجوز
الخصم من المعاش ، لأنه حق للورثة يتلقونه مباشرة من القانون
وليس باعتباره تركة عن المتوفى .

وانما يجوز الخصم اذا كان للمتوفى مبالغ مستحقة له كمرتب
أو مكافأة ، لأن هذه المبالغ لا تثول الى الورثة كتركة الا بعد سداد
الدين أو الاستقطاعات الواجبة ، عملا بالقاعدة المقررة وهي أنه
لا تركة الا بعد سداد الدين .

٢١٢ - هل يجوز التقسيط في تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب ؟

لقد رأينا فيما تقدم ، الجزء الذى يجوز خصمه من المرتب
الشهرى ، لتنفيذ عقوبة الخصم ، وأن هذا الجزء قد يكون ربع
المرتب أو أكثر بشرط أن لا يجاوز النصف .

وقد ثار التساؤل هل يجوز تقسيط هذا الجزء الذى يجوز
خصمه ؟ وقد صدرت عدة فتاوى تفيد أنه لا يجوز تقسيط الجزاء
الذى يوقع على الموظف أو العامل بالخصم من مرتبه ، وذلك لأن
الأصل في تنفيذ العقوبة أن يكون غوريا حتى تحقق الغرض المقصود
منها . وكل خروج على هذا الأصل يعتبر استثناء ، وهو بهذه الصفة
لا يجوز الا بنص صريح يجيزه ، وهو مالا يوجد في نظام العاملين
المدنيين بالدولة ، أو نظام العاملين في القطاع العام (١) .
ومع ذلك ، فقد ذهب جانب من الفقه الى القول بأنه ليس ثمة
مانع تشريعى يحول دون تقسيط تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب .

(١) غة. رقم ٢٢٨٥ في ١٣/٥/١٩٦٥ ملف ٢٨/١/٣ .

— غة. رقم ٣٠٠٠ في ٥/٥/١٩٦٥ ملف ٨/١/٣ .

— غة. رقم ٢٦٢٧ في ٢٧/٣/١٩٦٦ ملف ٥٣٧/١/٧ .

إذا ما اقتصت الإدارة بجسامة الظروف الاقتصادية التي يواجهها العامل ، لاسيما إذا استحال عليه مواجهتها من مصدر آخر ، بشرط أن لا تتساهل الإدارة في تقدير هذه الظروف (١) .

(١) د. الطحاوى ، المرجع السابق ، ص ٣٠٦ .

الفصل الثالث

مقوبة الوقف عن العمل

٢١٣ - الوقف هو اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطه مؤقتا ، فلا يتولى خلاله سلطة ، ولا يباشر لوظيفته عملا (١) .

٢١٤ - تميز الوقف كمقوبة ، عن غيره من انواع الوقف :
ان الوقف عن العمل ، وفقا للقانون ، ثلاثة أنواع هي :

١ - الوقف الاحتياطي : وقد نصت عليه المادة ٨٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٦ من نظام العاملين في القطاع العام . ويكون نسلطة التحقيق . ولا يجوز للجنة الادارية أن توقف العامل وقفا احتياطيا أكثر من ثلاثة أشهر . فان ثامت استمرار الوقف ، فان هذا الاستمرار أو المد ، لا يكون الا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة . ويترتب على الوقف ، وفقا للنصين سالفى الذكر ، وقف صرف نصف مرتب العامل مؤقتا ابتداء من تاريخ الوقف ، ويعرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرر صرف أو عدم صرف هذا النصف الموقوف صرفه. وإذا حفظ التحقيق ، أو جوزى العامل بجزاء الانذار أو الخصم من المرتب مدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف اليه ما يكون قد أوقف صرفه من مرتبه . أما ان جوزى بجزاء أشد ، فان السلطة التي وقعت الجزاء تقرر ما يتبع في شأن المرتب الموقوف صرفه ، فقد ترى صرفه اليه كله أو بعضه ، وقد ترى عدم صرفه اليه .

أما فيما يتعلق بالوقف الاحتياطي عن العمل ، بالنسبة للعاملين الذين تنظم تأديبهم تشريعات خاصة ، فيرجع في هذا الشأن الى تلك

(١) ع.١ في ١٠/١/١٩٦٢ ، ص ٧ ص ٢٠٣٦ .

التشريعات (١) .

٢ - الوقف بقوة القانون : ويكون ذلك في حالة حبس العامل حبا احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي. وقد نصت على ذلك المادة ٨٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٧ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث تقضى كل من هاتين المادتين بأن كل عامل يجلس احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي غير نهائي ، ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائي نهائي . ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة كل في حدود اختصاصه بالنسبة للعاملين المدنيين التابعين لهم ، كما يعرض الأمر على رئيس مجلس إدارة الشركة بالنسبة للعاملين فيها ، وذلك لتقرير ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية — فإذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه . أما بالنسبة للوقف بقوة القانون ، فيما يتعلق بالعاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة ، فيرجع في هذا إلى تلك التشريعات .

٣ - الوقف العقابي أو كمقوبة : وهو موضوع دراستنا الحالية في هذا الكتاب (٢) .

(١) مثال ذلك المادة ٥٣ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، والمادتان ٢٧ و ٢٨ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بالسلكين الدبلوماسي والفتوى ، والمادة ١٠٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٣ بشأن تنظيم الجامعات ، والمادتان ٩٧ و ١٠٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، والمادتان ١١٦ و ١٢١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

(٢) أما النوعين الآخرين من الوقف ، أي الوقف الاحتياطي والوقف بقوة القانون ، السالف الإشارة إليهما ، فنحيل في تفصيل الحديث عنهما إلى كتابنا في « أصول التحقيق » .

٢١٥ - ضوابط الوقف عن العمل كمعقوبة :

لقد نصت على ذلك ، المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة - والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام - في البند الخامس . وبهذه المثابة تعتبر هذه المعقوبة ، هي العقوبة الخامسة في قائمة المعقوبات ، من حيث التدرج في الشدة . والوقف عن العمل ، طبقا لهذين النصين ، يكون لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

وقد نصت على ذلك أيضا المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة حيث قضت بأن عقوبة الوقف تكون مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر . أما قانون السلطة القضائية ، وقانون مجلس الدولة ، وقانون السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، وقانون تنظيم الجامعات (فيما يتعلق بأعضاء هيئات التدريس) ، السابق الإشارة إليها ، فانها لم تنص على الوقف عن العمل كمعقوبة تأديبية .

ومن ثم فان عقوبة الوقف عن العمل ، طبقا للتشريعات التي نصت عليها ، على النحو سالف الذكر ، وردت مقيدة بقيدين : القيد الأول خاص بالمدة ، حيث لا يجوز أن تتجاوز هذه المدة ستة أشهر (١) .

وبالتالي فان للسلطة التأديبية المختصة ، أن توقف العامل

(١) وقد كانت تنص على ذلك أيضا المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . والمادة ٦٠ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . أما القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة فقد كان ينص في المادة ٨٤ على أن عقوبة الوقف لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
وتجريا يتعلق بالعاملين في القطاع العام ، فان نظامهم السلفي كانت تنص - كنظامهم الحالي - على أن عقوبة الوقف لا تزيد على ستة أشهر .

كمقوبة ، المدة التي تراها مناسبة للمخالفة التي ارتكبتها ، بشرط أن لا تزيد هذه المدة على ستة أشهر .

أما القيد الثاني فيتعلم بالمرتب خلال مدة الوقف حيث نصت التشريعات آنفة الذكر على أن يصرف الى العامل المجازى بمقوبة الوقف نصف مرتبه عن مدة الوقف (١) . وقد استهدف المشرع بذلك ، أن يظل للعامل جزء من مرتبه يمكنه من العيش هو وأسرته . وهو ما حرص عليه المشرع أيضا في حالة الوقف الاحتياطي عن العمل .

وقد سبق أن أشرنا الى ذلك — كما حرص المشرع ، على ذات النهج ، في حالة مجازاة العامل بمقوبة الخصم من المرتب ، اذ نص على أن التنفيذ على مرتب العامل بالخصم لا يجوز أن يتجاوز ربع المرتب شهريا بعد الجزء المجازى الحجز عليه أو المتنازل عنه قانونا . وقد شرحنا ذلك لدى الحديث عن عقوبة الخصم .

٢١٦ — كيفية تنفيذ عقوبة الوقف وآثارها :

١ — ان الوقف يترتب عليه كف يد العامل عن العمل ، فينحى عنه مؤقتا طوال مدة الوقف . ويعود الى عمله ، مباشرة ، بانقضاء هذه الآلة .

٢ — نظرا لأن الوقف مؤقت بطبيعته ، فلا تشغل وظيفة العامل

(١) وقد كانت تنص على ذلك ايضا المادة ٥٧ من النظام السابق للمعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . اما نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان ينص في المادة ٥٩ على أن عقوبة الوقف من العمل تكون بغير مرتب أو بمرتب مخفض . وطبقا لهذا القانون كانت السلطة التأديبية التي توقع عقوبة الوقف تترخص في جعله بدون مرتب أو بمرتب منقوص لتصرف للمعامل ربع المرتب أو ثلثه أو نصفه أو أكثر من هذا بشرط أن لا تصرف اليه كامل المرتب من مدة الوقف العتلي . وذلك على عكس الحال بالنسبة للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة حيث كان ينص في المادة ٨٤ على أن عقوبة الوقف تكون بدون مرتب .

أما بالنسبة للمعاملين في القطاع العام فإن تنظيمهم — كتنظيمهم الحالي — كانت تنص على أن يصرف للمعامل المجازى بالوقف نصف مرتبه خلال مدة الوقف .

الموقوف ، بالتمعين فيها أو بترقية غيره عليها • وإنما تمهد الإدارة بعمله الى عامل آخر • وقد يحل محله غيره في اختصاصه ، بقوة للقانون ، اذا كان القانون ينص على هذا الحول في حالة وجود مانع يحول دون قيامه بالعمل •

٣ — يصرف اليه نصف مرتبه خلال مدة وقفه ، كما سلف بيانه •

٤ — هل يجوز خصم مدة الوقف الاحتياطي أو الوقف بقوة القانون ، من مدة الوقف العقابي • وبعبارة أخرى : ماذا لو كان العامل قد أوقف وقفا احتياطيا أو وقفا بقوة القانون كائنا لخصمه حبسا احتياطيا أو تنفيذيا لحكم جنائي ، ثم جوزى بالوقف عينه للعمل •••• هل يخصم مدة الوقف السابقة من مدة الوقف العقابي ؟ لقد اختلف الفقه في هذا الخصوص • فذهب رأى الى القول بأن الوقف الاحتياطي وان اعتبر اجراء احتفظيا الا أن ما يرتبه عليه المشرع من آثار خطيرة لا يكاد يختلف في شيء عن الوقف كعقوبة • فوجب غدلا أن تخصص مدة الوقف الاحتياطي من مدة الوقف كعقوبة (١) •

وذهب بعض الفقه الى مناقشة المشرع أن يواجه هذه الحالة بنص صريح يجيز هذا الخصم ، كما فعل المشرع الجنائي عندما أجعل خصم مدة الحبس الاحتياطي من مدة عقوبة الحبس (٢) •

وهناك جانب ثالث من الفقه يخالف الرأيين السابقين ، ويرى عدم جواز خصم مدة الوقف الاحتياطي أو بقوة القانون من مدة الوقف العقابي • وحجته في هذا أن الوقف عن العمل كعقوبة لا يفتتح ثمره من حيث الردع الا من تاريخ النطق بالحكم ، لاسيما اذا وضعت:

(١) د. عصفور ، نظم التأديب في القطاع العام ، ص ٢٩٣ •

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٧٠ •

في الاعتبار أثر العقوبة بالنسبة الى باقى الموظفين . كما أن السلطة التأديبية قبل أن تنطق بعقوبة الوقف تكون أمامها كافة ظروف الموظف بما فيها وقفه عن العمل احتياطيا أو نتيجة لحبسه ، وهى تقدر عقوبة الوقف في ضوء تلك الظروف . ولو اقتضى الأمر استئزال مدة الوقف للسليقة من العقوبة الزاما ، لانتهى الأمر عملا الى هجر هذه العقوبة لذا كانت مدة الوقف السابقة كبيرة ، وتجعل الحكم بالوقف بمثابة حكم بالبراءة (١) .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فأفتت بأنه ولئن كانت عقوبة الوقف من العمل تتفق وأجراء الوقف الاحتياطى في آثارها كما تتفق عقوبة الحبس الاحتياطى والحبس التنفيذى ، الا أن خصم مدة الحبس الاحتياطى من مدة عقوبة الحبس قد أجازته قانون الاجراءات الجنائية بخصوص صريحة ، وقد خلا قانون نظم موظفى الدولة من مثل هذه التصوص ، ومن ثم فلا يجوز خصم مدة الوقف التنفيذى ، من مدة الوقف الاحتياطى ، قياسا على الحبس ، لأن القياس يمتنع في مقام العقاب والتأديب (٢) .

• — إذا كان العامل في اجازة مرضية ، فلا ينفذ الوقف الا بعد انتهاء هذه الاجازة (٣) .

(١) - د. الطحاوى ، المرجع السابق ، ص ٢٠٩ .

(٢) - ج في ١٩٥٧/٣/١٩ ، ص ١١ من ١٥٤ ب ٩٠ .

(٣) - فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى لتنظيم ولادارة بمجلس الدولة رقم ٨٠٠٢ في ١٩٦٧/١٢/٧ ملف ٢٣/١/٨ .

الفصل الرابع

تأجيل العلوة الدورية او الحرمان من نصفها

لقد نصت المادة ٨٥ من نظام العاملين في القطاع العام — على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الانذار .

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا ، بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

٤ — الحرمان من نصف العلوة الدورية »

٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف

نصف الأجر ... الخ » .

والأصل في قوائم الجزاءات التأديبية ، أنها ترتب ترتيبا تصاعديا ، بمعنى أن تذكر بداءة ، العقوبة الأخف ثم التي تليها في الشدة وهكذا .

وأخذا بهذا ، وبالنظر الى أن المشرع — في النصوص سالفة الذكر — قد أورد عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلوة في البند الثاني من القائمة ، سابقة على عقوبة الخصم من المرتب التي أوردتها المشرع في البند الثالث ، فإن المشرع يكون قد اعتبر عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلوة لمدة ثلاثة أشهر ، أخف من عقوبة الخصم من الأجر . وهذا غير صحيح على إطلاقه لأن عقوبة الخصم قد تكون

عبارة عن أجر يوم واحد ، وهذا بلا مراء أخف من عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة . ولذلك فإن التشريعات السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام ، كانت تورد - بحق - عقوبة للخصم من المرتب قبل عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة (١) . وكذلك فعل المشرع في بعض التشريعات الخاصة بتأديب بعض فئات العاملين (٢) .

وثمة ملاحظة أخرى ، هي أن المشرع - في النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين في القطاع العام ، المشار إليهما - قد نص على عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، ثم على عقوبة الخصم من الأجر ، ثم على عقوبة الحرمان من نصف العلاوة . وكان يجدر به أن لا يفصل بين العقوبتين المتعلقين بالعلامة ، بل يوردهما متتاليتين في بندين أو في بند واحد كما كان يفعله من قبل في التشريعات السابقة نهؤلاء العاملين (٣) . وبدت في التشريعات انذاعة ببعض فئات العاملين كما هو الحال في المادة ٤٨ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة .

ونشير الى أن تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، بطبيعته اجراء مؤقت محدد بمدته المنصوص عليها في قرار العقوبة أو الحكم الصادر بها ، ويشترط أن لا تزيد هذه المدة عن ثلاثة أشهر . فإذا انتهت مدة التأجيل ، استحق العامل علاوته . ولا يترتب على هذا ، تغيير موعد استحقاق العلاوة التالية ، لأن التأجيل وارد على العلاوة التي تستحق

(١) راجع المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ٥٩ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة - والمادة ٤٨ من النظام السابق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ٥٩ من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) راجع على سبيل المثال المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة .

(٣) راجع في هذا ، للنصوص المشار إليها في الهامش السابق .

يعد صدور العقوبة ، ولا ينصرف بحال الى العلاوة التي تليها أو الى موعدها استحقاقها • وعلى هذا استقر رأى الفقه • والواقع من الأمر : أن عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر • هو في حقيقته حرمان العامل من هذه العلاوة عن تلك المدة • وهذا الحرمان — كما هو ظاهر — لا يزيد عن ربع العلاوة ، وذلك على أساس أن العلاوة سنوية ، وأن الحرمان هنا لا يتجاوز ثلاثة أشهر أي ربع السنة •

كما أن عقوبة الحرمان من نصف العلاوة هي إسقاط لهذا الجزء من العلاوة • وقد قيد المشرع السلطة التأديبية في هذا الشأن ، إذ لم يجز لها أن تجعل الحرمان أقل أو أكثر من نصف العلاوة • ويلاحظ أن التشريعات السابقة للمعاملين المحدثين بالدولة ، والقطاع العام ، كانت تنص على الحرمان من العلاوة كلها ، وليس نصفها فحسب (١) •

(١) راجع النصوص التي أوردناها في الهوامش السابقة • كما أن المشرع قد نص على الحرمان من العلاوة — وليس من نصفها — بالنسبة لضباط الشرطة ، وذلك طبقاً للمادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة •

الفصل الخامس

عقوبة تأجيل الترقية

لقد نصت على ذلك المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث قضت بأن الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين هي « ٦٠٠٠ /ر/ تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين » .

ويلاحظ أن هذه العقوبة ، مستحدثة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام ، إذا لم تنص عليها تشريعاتهم السابقة الخاصة بنظمهم الوظيفية (١) .

ويمهنا أن نوضح أن هذه العقوبة ، أي تأجيل الترقية عند استحقاقها ، والمنصوص عليها في النصين سالفى الذكر ، هي عقوبة أصلية تترخص السلطة التأديبية في توقيعها أو توقيع غيرها من العقوبات الأصلية التي تراها مناسبة للمخالفة التي ارتكبها العامل .

وذلك على عكس الحال ، بالنسبة لحظر النظر في ترقية العامل المجازى تأديبياً ، خلال المدة المنصوص عليها في المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام — فحظر الترقية خلال هذه المدة أو المدد المنصوص عليها في

(١) وهذه العقوبة منصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجابصات ، ولكن لم ينص عليها في القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظم السلكين الدبلوماسي والقضائي ، ولا في القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، كما لم تنص عليها التشريعات الخاصة بالسلطة القضائية أو أعضاء مجلس الدولة .

هذين النصين ، هو عقوبة تبعية قررهما المشرع وتتبع تلقائيا بقوة القانون ، كأثر حتمي وتبعية لا هدى العقوبات الواردة في النصين المذكورين ، وليس للجهة الادارية أية سلطة تقديرية في هذا الشأن ، أى لا يجوز لها أن تنظر في ترقية العامل قبل انتهاء المدة المحددة قانونا .

ومدة تأجيل الترقية ، كمقوبة أصلية ، هي سنتان . ولا يبدأ حساب هذه المدة من تاريخ توقيع هذه العقوبة . وإنما تحصب من التاريخ الذى يستحق العامل فيه الترقية فعلا (١) .

(١) قريب من هذا ، حكم المحكمة الادارية العليا في القضية ، رقم ٢٧١ لسنة ١٦ بجلسة ١٩٧٢/١٢/٢٠ .

الفصل السادس

عقوبات خفض الأجر ، وخفض الوظيفة ، وخفض الوظيفة .

مع خفض الأجر

لقد نصت المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن

تجزئات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : -

٧ - خفض الأجر ، في حدود علاوة .

٨ - خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

٩ - خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض

الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية (١) .

وقد نقل المشرع ذات النص ، إلى المادة ٨٢ من نظام العاملين

في القطاع العام (٢) .

ولم ينص على أي من هذه العقوبات ، في القانون رقم ١٠٩

للسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، ولا القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤

(١) ولم ينص المشرع على هذه العقوبات في النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ولا في نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . في حين كان المشرع ينص على هذه العقوبات في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة حيث تنص في المادة ٨٤ بأن الجراءات التي يجوز توقيعها على الموظفين المبتئين على وظائف دائمة هي : « ٦) خفض المرتب (٧) خفض الدرجة (٨) الترتيب والدرجة »

(٢) وقد كان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ينص في المادة ٨) على هذه العقوبات ، على النحو التالي : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي ... (٥) خفض المرتب (٦) خفض الوظيفة (٧) خفض المرتب والوظيفة كما كان ينص عليها أيضا نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، في المادة ٥٩ التي كانت تنص بأن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي ... (٥) خفض المرتب (٦) خفض الفئة (٧) خفض المرتب والفئة » .

الخاص بالسلكين الدبلوماسي والقيصري . كما لم تنص عليها أيضا
القوانين الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية . أما التشريعات الأخرى
الخاصة ببعض العاملين ، فيرجع إليها في خصوص نصها أو عدم
نصها على هذه العقوبات .

والعقوبات سالفة الذكر هي - كصريح القانون - ثلاث
عقوبات . وسنفصل الحديث عن كل منها ، في بحث خاص على
النظر التالي .

المبحث الأول

عقوبة خفض المرتب أو الأجر

يبين من استظهار التشريعات الخاصة بالعاملين المدنيين
أو موظفي الدولة : والتي أوردناها فيما تقدم ، أن المشرع كان ينص
على هذه العقوبة في المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .
ثم عدل عن النص عليها في نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٦
لسنة ١٩٦٤ ، وفي نظامهم الصادر بعد ذلك بالقانون رقم ٥٨
لسنة ١٩٧١ .

ثم أعاد النص عليها في نظامهم الحالي الصادر بالقانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فقد رأينا أن المشرع
نص عليها في نظامهم الحالي ، كما كان ينص عليها في نظامهم
السابق وفي نظامهم الأسبق .

والقرر أن عقوبة خفض المرتب ، تنفذ على أساس الحالة التي عليها
العامل وقت توقيع هذه العقوبة ، ولو كانت تغاير الحالة التي كان عليها
عند ارتكابه المخالفة :

وبهذا أفتى مجلس الدولة : فقد حدث أن قدم موظف إلى المحاكمة
التأديبية على اعتبار أنه في الدرجة الثامنة بالكادر الكتابي من درجات

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وقضت المحكمة التأديبية بتخفيض مرتبه ثلاثة جنيهاً في وقت كان قد وضع فيه الموظف المذكور على الدرجة السادسة بالكادر الفني العالي ، مما أثار التساؤل لدى الجهة الإدارية التي يتبعها عما إذا كان من الجائز تنفيذ الحكم التأديبي بعد أن تغيرت الحالة الوظيفية لهذا الموظف .

فعرض الموضوع على اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، فأفتت بأن ينفذ الحكم على أساس الدرجة التي كان عليها العامل في تاريخ صدور الحكم ، ومن ثم يخفض مرتبه بمقدار ثلاثة جنيهاً طوال مدة وجوده بالدرجة السادسة التي كان عليها في التاريخ المذكور (١) .

ويجب أن تكون هذه العقوبة ، في حدود الربط المالي لدرجة العامل أو فئته ، فلا يجوز أن تجاوز الحد الأدنى لهذا الربط .

وذلك لأن المقرر أن هذه العقوبة — أي خفض المرتب — لا تمس الدرجة أو الفئة . بمعنى أن تنفيذها يجب أن يقتصر على خفض المرتب ، دون مساس بالدرجة أو الفئة التي عليها العامل (٢) .

المبحث الثاني

عقوبة خفض الوظيفة ، أو الدرجة

وتقد نصت على هذه العقوبة ، المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث سماها المشرع باسم « خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » .

(١) ف. اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري ، في ٦٦٥/٨/٢٤ المنشورة في مجموعة فتاوى اللجان ، س ١٩ و ٢٠ من ٢٢٢ ب ١٢٤ .
(٢) ق. ٢١٨ لسنة ١٩ في ١٩٦٨/٤/١ (مجموعة الثلاث سنوات) .
ص ٢٨٧ ب ١٧٠ .
— أ.ع ١٠٣٨ لسنة ١٤ في ١٩٧٢/٢/٢٠ ، س ١٧ من ٢٤٧ ب ٣٩ .

وقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظم موظفي الدولة ،
يسميا باسم « خفض الدرجة » (١) .

أما النظام السابق للعاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون
رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، فكان يسميها « خفض الوظيفة » وكان نظامهم
الأسبق الصادر بالقرار التجمهوي رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ يسميها
« خفض الفئة » .

٢١٧ - نطاق خفض الوظيفة أو الدرجة : هل يجوز خفض
العامل أكثر من درجة ١ بعد اختلاف الفقه في هذا في نظم العاملين
السابقة (٢) . وقد حسم المشرع هذا الخلاف ، بالنص الصريح في
المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢
من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام - حيث قضى فيما يتعلق
بهذه العقوبة بقوله « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » .
ومن ثم فإن خفضا إنما يكون الى الدرجة الأدنى مباشرة للدرجة
التي يشغلها العامل عند توقيع العقوبة ، وهي ذات الدرجة التي كان
يشغلها عند حالته الى المحاكمة التأديبية لأنه لا يجوز أن يرقى بعد
حالته الى المحاكمة .

ولهذا فقد نص المشرع في المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين
بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أنه

(١) سبق أن رأينا أن المشرع لم ينص عليها في النظام السابق
للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ولا في
النظام الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .
(٢) فذهب رأي الى القول بأن خفضا يرد على درجة واحدة ،
والا أصبحت العقوبة غير محددة ، ولأصبحت سلطة التأديب سلطة تحكمية .
وذهب رأي آخر الى أن النص على هذه العقوبة ، هو نص مطلق ، ومن
ثم يجوز خفض الموظف أكثر من درجة - وقد أخذت المحكمة الإدارية
العليا بالرأي الأخير ، وقالت أن جزاء خفض ، جاء بعبارة مطلقة دون
شئ قيد في أن يكون هذا خفض للوظيفة التالية مباشرة .
« حكم المحكمة الإدارية العليا ، في القضية رقم ٨٧١ لسنة ٢٠
١٩٨٠/١/١٢ » .

عند توقيع جزاء خفض الى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التي كان يشغلها عند إحالته الى المحاكمة التأديبية .

٢١٨ — عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة ، يجب ان تكون في نطاق الكادر ، ولا تنقل العامل الى كادر آخر :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه « اذا كان الطاعن يشغل وقت محاكمته الدرجة السادسة بالكادر الفني العالي وهي أدنى درجات هذا الكادر ، فان مجازاته بخفض درجته الى الدرجة السابقة عليها وهي الدرجة السابعة ، ينطوي على خفض الكادر التابع له ، ولما كانت عقوبة خفض الكادر ليست من العقوبات التي ورد على سبيل الحصر ، النص على جواز توقيعها على الموظفين في قانون موظفي الدولة ، فمن ثم يتعين تصحيح الحكم المطعون فيه (١) . كما قضت بأن عقوبة خفض الدرجة اذا ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة (وفقا للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١) وكان من نتائجها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين الى سلك الموظفين المؤقتين فانها تكون مخالفة للقانون متعينة الالغاء (٢) .

٢١٩ — هل يترتب على عقوبة خفض وظيفة العامل في الدرجة ،

أن يخفض أيضا مرتبه ، كأثر حتمي لهذه العقوبة ؟ سنتحدث عن هذا في ظل التشريعات السابقة ، ثم في ظل التشريعات الحالية .

أولا — في ظل التشريعات السابقة (٣) : بالنسبة للعاملين

(١) ع ٧٨٤ لسنة ١٠ في ١٧/٦/١٩٦٧ ، ص ١٢ ص ١٢٠٢

ب ١٢٢ .

(٢) ع ١١٢١ لسنة ١٠ في ١٢/٢/١٩٦٦ ص ١١ ص ٥٢٢ ب ٦٥ .

(٣) يلاحظ أن المادة ٨٦ من قانون المصلحة المالية كانت تنص على أنه اذا حكم على المستخدم بالتنزيل من الدرجة أو الوظيفة ، لمجلس النواب أو المجلس المخصوص يعين التسمية الجديدة التي تعطى له وان لم يعينها تكون موزية لاعلى فئة الدرجة والوظيفة التي حكم على المستخدم بالتنزيل اليها — « ق ١ في ٢١/٤/١٩٥١ (١٥ سنة) ص ٢٨٦٥ ب ٢٥٢١ » .

المدنيين بالدولة : ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١. ينظم موظفى الدولة ، وان كان قد نص فى المادة ٨٤ على عقوبة « خفض الدرجة » الا أنه لم ينص على أثر هذه العقوبة على المرتب من حيث خفضه أو عدم خفضه تبعاً لهذه العقوبة . وقد سبق أن ألعنا الى أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم السابق ، لم ينص أيهما على هذه العقوبة أصلاً .

. أما بالنسبة للعاملين بالقطاع العام ، فان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم الأبيق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، قد نص كل منهما على عقوبة خفض الوظيفة أو الفئة ، ولكنهما لم ينصا على خفض المرتب أو عدم خفضه كأثر حتمى لهذه العقوبة .

من أجل ذلك ، فقد تفرقت وجوه الرأى — فى ظل التشريعات السابقة — بالنسبة لهذا الموضوع ، على النحو التالى :

١ — ذهب رأى الى القول بأن عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة يترتب عليها لزوماً خفض مرتب العامل الى نهاية مربوط الدرجة التى خفض اليها ، الا اذا كان مرتبه لم يصل الى هذه النهاية فيظل على ما هو عليه . وبهذا أفتت الجمعية العمومية لتقسم الاستشارى بمجلس الدولة حيث قالت بأن الأصل العام فى القانون المشار اليه (١) هو التلازم بين الدرجة المالية والمربوط المقرر لها فى جدول الدرجات والمرتبات ، بحيث لا يجوز أن يتقاضى الموظف مرتباً يزيد على نهاية

أما التشريعات التالية والمشار اليها فى المتن فلم تنص على هذا الأثر ، ولذلك ثار الخلاف فى ظلها حول أثر عقوبة خفض الدرجة على المرتب . وهو الأمر الذى سنتناوله تفصيلاً فى المتن .

(١) أى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ينظم موظفى الدولة ، الذى صدرت الفتوى فى ظله ، والذى لم يكن ينص على تأثير أو عدم تأثير المرتب بعقوبة خفض الدرجة .

مربوط الدرجة التي يشغلها حتى ولو كان مرتبه من الأهل يزيد على ذلك . وتأسيسا على هذا ، فإن خفض درجة الموظف الى درجة أدنى ، يترتب عليه بجكم للزوم خفض مرتبه الى نهاية مربوط الدرجة التي خفض اليها . وغنى عن البيان أنه لا يجوز أن ينحدر خفض المرتب الى أقل من ذلك ، والا أصبحت العقوبة منطقية على خفض مرتب الدرجة المخفض اليها ، وهو يخرج بعقوبة خفض الدرجة عن نطاقها القانوني ، ويدخل بها في نطاق عقوبة خفض الدرجة والمرتب (١) .

٢ - لم تلخذ محكمة القضاء الإداري بوجهة النظر السابقة . وقضت بأن عقوبة خفض الدرجة ، لا تعنى أيضا أكثر حتى إنها خفض مرتب العامل .

وأقامت المحكمة المذكورة قضاءها على أن العقوبات التي نص عليها القانون ، ومن بينها عقوبات « خفض المرتب » و « خفض الدرجة » و « خفض المرتب والدرجة » وتحديد هذه العقوبات الثلاث ، على هذا التفصيل ، ينفي إمكان تداخل بعض تلك العقوبات بعضها ، ولا توقيع عقوبة منها بدعوى أنها أثر لازم من آثار الحكم بعقوبة أخرى . وكنتيجة حتمية لهذا المعنى ، فإن النص في الحكم على عقوبة خفض المرتب هو وجوب الاقتصار على خفض المرتب دون مساس بالدرجة المربوط عليها ، سواء هبط به ذلك الخفض الى حدود الربط المالى للدرجة الأقل من درجته الحالية أو بقى ذلك المرتب في حدود ربط تلك الدرجة . بالمقابلة لذلك أيضا فإن توقيع عقوبة خفض الدرجة لا يعنى خفض المرتب بحيث يدخل في حدود الربط المالى للدرجة التي خفض العامل اليها . وهذا التفسير يتناسب مع افراد المشرع بندا خلاصا لعقوبة خفض المرتب والدرجة (٢) . وقد ظن في هذا الحكم ، أمام المحكمة الادارية العليا ، فأيدته وقالت في

(١) راجع في تفصيل هذا ، الفتوى الصادرة من الجمعية العمومية للنسب الاستشارى بمجلس الدولة ، الصادرة في ١٩٦٣/١/٣٠ ، س ٢١ و ٢٢ ص ٥٨٥ ب ٢٣٧ .
(٢) ق. ٢١٨ لسنة ١٩ في ١٩٦٨/٤/١ (مجموعة الثلاث سنوات) ص ٢٨٧ ب ١٧٠ ، سابق الاشارة اليه .

هذا : « ان من بين الجزاءات التى يجوز توقيعها على الموظفين عن المخالفات المالية والادارية ، الجزاءات الآتية : خفض المرتب وخفض الدرجة وخفض المرتب والدرجة . وورود هذه الجزاءات الثلاثة بهذا التدرج يقتضى أن يكون أى جزء يقع منها ، فى انحدود المحكوم بها . فخفض المرتب يقتضى خفض المرتب وحده بمقدار المبلغ الذى صدر به الحكم . وخفض الدرجة يقتضى خفض الدرجة وحدها مع عدم المساس بالمرتب . أما خفض المرتب والدرجة ، فيشمل خفضهما معا . والقول بغير ذلك ، كخفض الدرجة تبعا للحكم بخفض المرتب ، وخفض المرتب تبعا للحكم بخفض الدرجة بحجة أن تنفيذ الحكم على هذا النحو هو أثر لازم لتنفيذ الحكم فى كل من هاتين الصالتين ، تأسيسا على أن الأصل العام فى قانون نظام موظفى الدولة ، يستوجب قيام التلازم بين الدرجة المالية والمربوط المقرر لها ، هذا القول على هذا النحو يفضى الى قصر الجزاءات الثلاثة السالف ذكرها على الجزء الأخير منها وهو خفض المرتب والدرجة ، فى الحالات التى يمس فيها المرتب أو الدرجة دون حكم بذلك » (١) .

وهذه المبادئ ، وإن كانت قد صدرت بالنسبة للتشريعات السابقة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة — إلا أنها تسرى أيضا بالنسبة للعاملين فى القطاع العام لذات الأسباب التى قامت عليها هذه المبادئ .

ثانيا — فى ظل التشريعات ائطالية : لقد حسم المشرع ، فى هذه التشريعات ، الخلاف الذى ثار فى ظل التشريعات السابقة ، بخصوص أثر عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة على المرتب .

فقد نص المشرع فى المادة ٨٦ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وفى

(١) ع.أ ١٠٣٨ لسنة ١٤ فى ١٩٧٢/٢/٢٠ ، س ١٧ ص ٢٤٧
ب ٣٩ : سلق الإشارة اليه .

المادة ٨٩ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، على أنه عند توقيع جزاء خفض إلى وظيفة أدنى ، يحتفظ العامل بأجره الذي كان يتقاضاه عند توقيع هذا الجزاء . ومن ثم فلا يكون للجزاء المذكور ، أثر على مرتب العامل ، بل يظل محتفظاً بهذا المرتب دون خفض ولو جاوز نهاية مربوط الدرجة أو الفئة المخفض إليها .

وبذلك أخذ المشرع بالمبدأ الذي قضت به محكمة القضاء الإداري والمحكمة الإدارية العليا .

٢٢٠ — أثر عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة ، على العائلات

الدورية : — يستحق العامل العائلات الدورية المستقبلة المقررة للوظيفة الأدنى التي خفض إليها ، بمراعاة شروط استحقاقها في هذه الوظيفة ، طبقاً للمادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين في القطاع العام .

٢٢١ — كيفية تحديد الأقدمية ، في الدرجة أو الفئة التي خفض إليها العامل:

أولاً — لم يكن المشرع ينص على ذلك ، في التشريعات السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام . وكان الرأي ، في ظل هذه التشريعات هو أن أقدمية العامل في الدرجة أو الفئة المسالية التي خضع إليها ، تحدد بذات أقدميته السابقة في هذه الدرجة أو الفئة قبل ترقيته منها (١) .

ثانياً — في ظل التشريعات الحالية ، لقد نص المشرع في المادة ٨٦ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أنه عند توقيع جزاء خفض إلى

(١) فتوى إدارة الفتوى لشئون العاملين ، بمجلس الدولة ، رقم ٧٦ في ١٩٧٢/١/٥ ملف رقم ٤٩٦٤/١/١ ورقم ٤١٥٩ في ١٩٧١/٧/٢٠ ملف رقم ٨٢٩/١/٧ .

وظيفة أدنى ، تحدد أقدمية العامل في هذه الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة الى المدة التي قضاها في الوظيفة الأعلى التي خفض منها . بمعنى أنه اذا كانت أقدميته أصلا في الوظيفة التي خفض اليها خمس سنوات ، ثم قضى سنتين مثلا في الوظيفة الأعلى ، فان أقدميته في الوظيفة التي خفض اليها تصبح سبع سنوات .

٢٢٢ — اثر عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة ، على فرصة العامل في الترقية مستقبلا :

لقد نص المشرع صراحة في المادة ٨٦ من نظام انعماملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملین في القطاع العام ، على أنه عند توقيع جزاء الخفض الى وظيفة أدنى ، لا يجوز النظر في تربيته الا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ الحكم بتوقيع هذا الجزاء .

وبعد انقضاء مدة الحظر هذه ، تكون ترقية هذا العامل ، وفقا لأقدميته ، اذا كانت الترقية بالأقدمية — أما ان كانت بالاختيار ، فان الادارة تترخص فيها ، ويجوز أن تدخل في تقديرها تلك العقوبة التي وقت عليه والتي قد تؤثر على تقاريره السرية وتجعل غيره أفضل منه بالترقية .

المبحث الثالث

عقوبة خفض الوظيفة ، والرتب

لقد نصت المادة ٨٠ من نظام العاملین المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملین في القطاع العام ، على هذه العقوبة بقولها « أخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية » .

وظاهر من هذا النص أن هذه العقوبة تجمع بين عقوبتين هما

(م ٢٩ — عقوبات تأديبية)

« خفض الوظيفة » و « خفض الأجر » • ولولا هذا النص الصريح ،
لما جاز الجمع بين هاتين العقوبتين في قرار أو في حكم تأديبي واحد ،
بخصوص شخص واحد • ونود أن ننبه الى أمرين هامين : —

١ — لقد حرص المشرع على أن يؤكد ما سبق أن نص عليه —
في ذات المادة — من أن خفض الوظيفة ، انما يكون الى الدرجة
الأدنى مباشرة • ولهذا فقد سبق أن أوضحنا أن هذا الخفض لا يصح
أن يكون الا الى الدرجة الأقل مباشرة للدرجة التي يشغلها العامل
عند توقيع هذه العقوبة •

٢ — حرص المشرع أيضا على أن يحصر خفض الأجر في نطاق
لا تتعداه السلطة التأديبية • فقد قضى — في النص المذكور — بأن
هذا الخفض يكون الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية • ومؤدى
هذا أنه لا يصح أن يكون مرتبه بعد خفضه ، أقل من أجره قبل
ترقيته الى الدرجة التي خفض منها • ولكن يجوز للسلطة التأديبية
أن تجعل الخفض أخف ، فلا يصل الى هذا القدر أو الحد •

٢٢٢ — الآثار التي تترتب على عقوبة خفض الوظيفة وخفض المرتب :

هي ذات الآثار المجتمعة لعقوبتي خفض الوظيفة وخفض المرتب •
وقد سبق أن فصلنا القول في هذه الآثار ، فنحيل اليه درءا للتكرار •

ولكن يرد على ذلك كله ، اختلاف واحد ، أورده المشرع بالنص
الصريح ، ويتعلق بالترقية مستقبلا بالنسبة للعامل المجازى ، وذلك
على النحو التالي : —

١ — اذا كانت العقوبة الموقعة على العامل ، هي فقط الخفض
الى الوظيفة الأدنى ، فلا يجوز النظر في ترقيته الا بعد مضي سنة

ونصف من تاريخ توقيع هذه العقوبة ، وذلك طبقا للمادة ٨٦. من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٨٩ من نظام العاملين في القطاع العام .

٢ — اذا كانت العقوبة هي الخفض الى وظيفة أدنى مع خفض الأجر أيضا ، فلا يجوز النظر في ترقيته الا بعد مضي سنتين من تاريخ توقيع هذه العقوبة ، وذلك طبقا للنصين سالفين الذكر .

الفصل السابع

عقوبة الاحالة الى المعاش وعقوبة الفصل

٢٢٤ - النصوص : لقد نصت المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : ٠٠٠٠ (١٠) الاحالة الى المعاش (١١) الفصل من الخدمة » . كما نصت هذه المادة أيضا بقولها : « أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية : - ٠٠٠ (٣) الاحالة الى المعاش (٤) الفصل من الخدمة » (١) .

ونصت المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع

(١) وقد كانت المادة ٥٧ من النظام السابق لهؤلاء العاملين « الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : - ٠٠٠ (٦) الفصل من الخدمة ، أما بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها ببلغ ٨٧٦ جنيها ، فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية : ٠٠٠ (٣) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع » (٢) الاحالة الى المعاش » .

أما المادة ٦١ من نظامهم السابق ، الصادر بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٤ ، فقد نصت على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : ٠٠٠ (٦) الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ، أو الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع - أما بالنسبة لشاغلي الدرجات من الثالثة فما فوقها فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية : ٠٠٠ (٢) الاحالة الى المعاش (٣) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع .

وتبلي ذلك ، كتبت المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة تنص على أن : « الجزاءات التي يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين ، هذه المخالفات المالية والإدارية هي : .. (٩) العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ، أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .

المعلم ، على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : — ٠٠٠٠ (١٠) الاحالة الى المعاش (١١) الفصل من الخدمة — أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمد من مجلس ادارة الشركة ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية : — ٠٠٠٠ (٣) الاحالة الى المعاش (٤) الفصل من الخدمة » (١) •

أما بالنسبة للعاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة ، فيرجع الى هذه التشريعات بخصوص نصها أو عدم نصها على عقوبة الاحالة الى المعاش ، أو عقوبة الفصل من الخدمة ، أو عقوبة العزل • ونكتفى بالإشارة الى نصوص بعض هذه التشريعات الخاصة : —

لقد نصت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، على عقوبة العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع •

وبمثل هذا أيضا ، نصت المادة ٤٠ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي •

ونصت المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن : الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هي ٠٠٠٠٠ (٤) العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة (٥) العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع •

(١) وقد كتبت المادة ٤٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ تنص على ان الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : ٠٠٠ (٨) الفصل من الخدمة — وبمثل هذا أيضا كتبت تنص المادة ٥٩ من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ •

ونصت المادة ١٠٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن السلطة القضائية ، على أن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة ، هي اللوم والعزل ، وهي ذات العقوبات التي توقع على أعضاء النيابة العامة طبقا للمادة ١٣٨ من القانون المذكور — كما نصت المادة ١٣٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن مجلس الدولة على أن : « العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة هي : اللوم والعزل » .

وبين من هذه التشريعات الخلصة ببعض طوائف العاملين ، أنه لم ينص بالنسبة اليهم على عقوبة « الاحالة الى المعاش » أو عقوبة « الفصل من الخدمة » . وإنما نص على عقوبة « العزل » أو العزل مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة أو « العزل من الوظيفة مع جواز انحراف من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع » . على التفصيل الوارد في هذه التشريعات ، وسنوضح ما إذا كانت عقوبة « الفصل » مرادفة أو معادلة لعقوبة « العزل » أو الاحالة الى المعاش ، أم لا .

٢٢٥ — هل عقوبة « الفصل » مرادفة أو معادلة لعقوبة « العزل » أو « الاحالة الى المعاش » ؟

١ — لقد رأينا ، فيما تقدم ، أن المشرع قد نص في المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، على عقوبة « الاحالة الى المعاش » . ثم على عقوبة « الفصل من الخدمة » . وذلك بالنسبة للعاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، ثم نص على هاتين العقوبتين أيضا — وبذات الترتيب — بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف العليا .

ومؤدى هذا أن المشرع قد أجاز في النظام الحالي بالنسبة لمؤلاء العاملين ، أن توقع أى من هاتين العقوبتين بالنسبة لأتى عامل ، دون تفرقة بين صغير وكبير . كما أن إيراد عقوبة « الاحالة الى المعاش » قبل عقوبة « الفصل من الخدمة » يوحي — بحسبه ترتيبه

العقوبات تصاعديا من حيث الشدة - أن العقوبة الأولى أخف من الثانية (١) .

٢ - لقد رأينا أيضا أن المشرع قد نص في المادة ٥٧ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، على عقوبة « الفصل من الخدمة » بالنسبة للعاملين الذين يشغلون وظائف أدنى من الفئة التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها أي العاملين الذين يشغلون الفئة الثالثة فما دونها طبقا للجدول الثاني الملحق بالقانون المذكور . أما العاملون الذين يشغلون الفئة الثانية وما يعلوها من الوظائف العليا ، فيجوز أن توقع عليهم عقوبة « العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع » أو عقوبة « الإحالة إلى المعاش » - الأمر الذي يستفاد منه أمران :

الأمر الأول : أن عقوبة « الفصل » لا توقع على العاملين من الفئة الثانية وما يعلوها من شاغلي الوظائف العليا . وهذا الأمر ، على نقيض ما نص عليه المشرع في نظامهم الحالي الذي أجاز توقيع هذه العقوبة على أي عامل كبيرا كان أو صغيرا .

الأمر الثاني : أن نص المادة ٥٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه ، يوحى بحسب ترتيب العقوبات الواردة به أن عقوبة « العزل » ... أخف من عقوبة « الإحالة إلى المعاش » . وذلك على عكس ما جاء بالمادة ٦١ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حيث نصت على عقوبة « الإحالة إلى المعاش » ثم على عقوبة « العزل » ... مما يوحى - على نقيض ما ورد بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر - بأن عقوبة « الإحالة إلى المعاش » أخف من عقوبة « العزل »

(١) وهذا يسرى أيضا بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، لتماثل نص المادة ٨٢ من نظامهم الحالي ، مع المادة ٨٠ من نظام العاملين الحكوميين بالدولة سالف الذكر .

٣ - ان المشرع لم يلتزم نهجا معينا ، موحدا فيما يتعلق بعقوبة « انتهاء الخدمة » ، على ما هو ظاهر من نصوص التشريعات التي أوردناها فيما تقدم ، سواء بالنسبة للماملين بالحكومة أو بالقطاع العام أو ذوى الكادرات الخاصة : فقد عبر عنها تارة بعقوبة « الفصل » وتارة أخرى بعقوبة « الاحالة الى المعاش » وتارة ثالثة بعقوبة « العزل من الوظيفة » .

كما رأينا أن المشرع ينص أحيانا على عقوبة « الفصل » وحدها أو ينص عليها وعلى غيرها ، كأن ينص على عقوبة « الفصل » وعقوبة « الاحالة الى المعاش » .

وفيما يتعلق بعقوبة « العزل » أو « الاحالة الى المعاش » قد يقرنها بالحرمان من المعاش أو المكافأة ، وقد يجعل الحرمان من المعاش أو المكافأة في حنود الربع .

من أجل ذلك كله فلننا نهيى بالمشرع أن يرفع هذا التناقض في التشريعات ، وأن يوحد المصطلحات الفنية في هذا الشأن ، سيما اذا تعلقت بموضوع واحد ، كما هو الحال في موضوع انبحث ، فضلا عن أن كلا من عقوبة « الفصل » أو « عقوبة الاحالة الى المعاش » أو « العزل » متماثلة من حيث مضمونها أو أثرها ، وان اختلفت في تسميتها : ذلك أن كلا منها يترتب عليه انتهاء خدمة العامل بالطريق التأديبي وكعقوبة تأديبية .

ولهذا فإن القضاء يسوى بين لفظ « عزل الموظف » و « فصله » .
فقد قالت المحكمة الادارية العليا : « ان عزل الموظف من وظيفته ... هو عقوبة بكل ما في هذه الكلمة من معنى ، لأن هذا الفصل ان هو الا جزاء لما اقترفه من اثم » (١) .

(١) ع.١ ١٣٤٨ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٢/٢٣ ، من ج ٨ ص ٣٨٤ ب ٦٩ .

٢٢٦. — عدم جواز الحرمان من المعاش أو المكافأة ، الا ينص خاص صريح:

ومن ثم فإذا نص المشرع على عقوبة الفصل من الخدمة ، والاحالة الى المعاش ، أو العزل ، ولم ينص على الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة ، كما لم ينص على الحرمان من المعاش أو المكافأة بصفة مطلقة أو بنسبة معينة ، فلا يجوز المساس بالمعاش أو المكافأة . وذلك لأن النصوص العقابية تفسر تفسيراً ضيقاً ، فلا يتوسع في تفسيرها ولا يقاس عليها . وبالتالي فلا يصح الحرمان من المعاش أو المكافأة كلياً أو جزئياً ، مادام أن المشرع لم ينص على ذلك صراحة .

٢٢٧. — المادة بخلف عقوبة « الفصل » وما يمثلها من العقوبات
التأديبية :

ان بعض الفقه ينادى بالغاء عقوبة « الفصل » وما يمثلها من العقوبات ، وذلك لخطورتها على مستقبل الموظف وأسرته . ويرون أن هذه العقوبة ، بمثابة عقوبة الاعدام ، وتؤدي الى تشريد أسرة الموظف وتحرمه من مورد عمله ، وتحظر إعادة تعيينه ، فضلاً عن مساسها بسمعته واعتباره . كما أنها تتعارض مع النظام الاشتراكي الذي تتولى فيه الحكومة والقطاع العام معظم أوجه النشاط . ومن جهة أخرى ، فان توقيع هذه العقوبة ، قد يكون في بعض الأحيان مضيماً لمصلحة المرفق العام ومحققاً لرغبة العامل المخالف بحيث يستحسن توقيع غيرها من الجزاءات ، كما هو الشأن في حطة العامل المكلف الذي يمتنع عن العمل في الجهة المكلف بالعمل فيها ، فمثل هذا العامل يرحب بهذه العقوبة لأنها تحقق هدفه في انتهاء صلته بالوظيفة التي لا يرغب فيها .

وثمة فريق آخر من الفقه يرى الإبقاء على هذه العقوبة . ووجهته في هذا ، أن المرافق العامة هي أجهزة تشبع حاجيات المجتمع وتنظم شؤونه ، فيتمتع قصر القائمين بها على الأشخاص الجديرين

بشرف الانتماء لمجتمع الوظيفة العامة • وليس صحيحا القول بأن قرار العزل يعتبر تنذير بأسرة الموظف ، لأن هذا الموظف كان يجدر به — اذا رغب في عدم اخراج أسرته — أن يتلافى المخالفات الخطية التي أدت الى فصله (١) • أما كون هذه العقوبة قد تصبح ضارة أحيانا بمصلحة المرفق العام ، فان تقدير ذلك يدخل في نطاق ملاءمة العقوبة ، وهو ما ترعاه السلطة التأديبية وتقدره هفتائى عن توقيع هذه العقوبة في الأحوال التي قد يتأذى منها صالح العمل أو المصلحة العامة أما الأحوال الأخرى التي يحدد فيها المشرع الفصل أو العزل كعقوبة واجبة التوقيع اذا ارتكب العامل مخالفة معينة ، فهذه الأحوال قليلة أو نادرة في التشريع التأديبي ، وهي استثناء من الأصل العام الذي يجعل اختيار العقوبة الملائمة معقودا للسلطة التأديبية • كما أن المشرع ينص — في هذه الأحوال النادرة — على توقيع تلك العقوبة ، لأنه يقدر جسامته المخالفة لدرجة لا يجدى فيها الا فصل مرتكبها عن المجتمع الوظيفي •

٢٢٨ — وجوب مرض الأمر على اللجنة الثلاثية ، قبل توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام :

وقد نصت على ذلك ، المادة ٨٥ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث قضت بأنه « اذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، تعين قبل إحالة العامل الى المحكمة التأديبية ، عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى : —

- ١ — مدير مديرية العمل المختص أو من ينوبه ... رئيسا
 - ٢ — ممثل للعامل تختاره اللجنة النقابية أو النقابة
 - ٣ — ممثل للشركة العامة اذا لم توجد اللجنة النقابية
- أعضاء

وتتولى اللجنة المشار إليها ، بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رأيها فيها لمجلس الإدارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال ، وذلك في ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ إحالة الأوراق إليها . وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والإطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى الإطلاع عليها . ويجب عليها أن تصدر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقواله ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة سببا . وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلالا لأحكام هذه المادة ، يكون باطلا بحكم القانون ، دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر « (١) » .

ويلاحظ أن ظاهر النص يوحي بأن العرض على اللجنة الثلاثية إنما يكون في حالة ما إذا رؤي إحالة العامل الى المحكمة التأديبية لمحاكمته لأن المخالفة التي ارتكبها تستأهل عقوبة الفصل . ومع ذلك فمنه نرى أن هذا الإجراء واجب أيضا - ومن باب أولى - إذا رأت الشركة أن توقع عقوبة الفصل بمعرفتها ، أى بمعرفة مجلس إدارتها الذي يملك هذا طبقا للبند (٤) من المادة ٨٤ من النظام المذكور . ذلك أنه إذا كان العرض على اللجنة المذكورة إجراء واجبا كضمانة جوهرية للعامل ، قبل إحالته الى المحكمة التأديبية ، وذلك على الرغم من الضمانات القضائية التي تتوفر في المحاكمة التأديبية ، فإنه يكون متعيना أيضا اتخاذ إجراءات العرض على اللجنة المشار

(١) وهذه المادة قد حلت محل المواد ٥٢ و ٥٤ و ٥٥ من النظام السابق لهؤلاء العاملين والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . وهذا الجدا كان منصوصا عليه أيضا في المواد ٦٤ و ٦٥ و ٦٦ من نظامهم السابق الصادر بقرار الجمهوري رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

عليها قبل توقيع عقوبة الفصل بمعرفة الشركة لأن المساعلة أمام الشركة — وهي جهة إدارية — لا تحاط بذات الضمانات التي توجد أمام المحكمة التأديبية بوصفها جهة قضائية •

ومن المقرر طبقا لصريح النص ، أن عدم العرض على اللجنة المذكورة ، وفقا للمادة ٨٤ سالفه البيان ، يجعل القرار أو الحكم الصادر بالفصل باطلا ، وذلك لأن العرض على اللجنة ، هو — كما أوضحنا — من الاجراءات الجوهرية المقررة لمصلحة التعامل ، ومن ثم يترتب على اغفالها البطلان • ومن الناحية الأخرى ، فإنه متى قامت الشركة باتخاذ اجراءات العرض على اللجنة الثلاثية ، ولكن وجد مانع يمنع هذه اللجنة من اصدار قرارها ، وكان هذا المانع خارجا عن إرادة الشركة ولا يد لها فيه — كتعنت ممثل المعامل في اللجنة ، وإصراره على عدم الحضور في اجتماعاتها أكثر من مرة — فلا تثريب على الشركة اذا نظرت في اتهم المنسوبة الى العامل وقصلته أو أحالته الى المحكمة التأديبية طالبة فصله (١) •

ومن المسلّمات أن رأى اللجنة استشاري ، فهو لا يُلزم السلطة التأديبية ، سواء كانت الشركة أو المحكمة التأديبية •

وبهنا أن تشير الى أن العرض على اللجنة الثلاثية سالفه الذكر ، يجب أن يكون مسبوقا بالتحقيق مع العامل فيما هو منسوب اليه من التهم التي استوجبت هذا العرض ، وذلك طبقا للمادة ٨١ من للنظام الحالي للمعملين في القطاع العام ، والتي تنص على أن : « لا يجوز توقيع جزاء على العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ٠٠٠ » (٢) ويجب أن يكون التحقيق المذكور تحت نظر اللجنة عند بحث أمر العامل وإبداء رأيها في شأنه • ولا ينبغي

(١) ا.ع ٢٢٣ لسنة ١٦ في ١٥/١/١٩٧٢ •

(٢) هذا النص حل محل المادة ٤٧ من النظام السابق لهؤلاء المعملين بالتقنين رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

عن هذا التحقيق ما تجريه اللجنة المذكورة بمعرفتها من تحقيق (١) •

٢٢٩ — جزاء الفصل من الخدمة ، لا توقعه السلطة التأديبية ،
الا اذا كانت المخالفة جسيمة ، ولا يرجى اصلاح المتهم :

وتطبيقا لذلك ، فقد غضى بأنه من حيث انه رغم اقتناع المحكمة
بخطورة الذنب الادارى الذى وقع من المتهمه فانها ترى استعمال
الرأفة واعطاء المتهمه فرصة أخرى لعلها تنوب الى رشدها خذلا لحضر
سندا وظلو صحيفة حالتها الوظيفية من جزاءات عن مخالفات مماثلة •
وترى المحكمة أن في جزاء التوقف عن العمل ما يكفى لردع المتهمه
وتقويمها حتى لا تعود الى مثل ما وقع منها ... (٢) •

وقد قضى أيضا بأن جزاء الفصل لا يلجأ اليه الا اذا كانت المخالفة
خطيرة ، أو اذا كانت حالة المخالف لا ينتظر تصونها وميؤس منها ،
فيتعين عندئذ الفصل ويكون جزاء وفاقا حتى يتظمن المرفق من هذا
النوع من العاملين به ، ويحل محله من هو أكثر فائدة له (٣) •

كما قضى بعدم توقيع جزاء الفصل من الخدمة — رغم تناسبه
مع جسامه المخالفة — حفاظا على مستقبل الموظف ، واعطائه فرصة
لعله ينوب الى رشده ، ويصلح ما اعوج من سلوكه ، وليكون ذلك
درسا أخيرا له (٤) •

(١) ا.ع ٤٠٤ لسنة ٢٣ فى ١٢/١/١٩٧٦ •

(٢) ت. وزارة الصحة والاسكان رقم ١٢ لسنة ١٩ فى ٢٢/٦/١٩٧٧ •

(٣) ا.ع ١٤٤ لسنة ١٠ فى ٢٢/٥/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢١٠٠ •

ب ٨٣٩ •

(٤) ت. وزارتي الصحة والاسكان رقم ١٩ لسنة ١٩ فى ٨/٦/١٩٧٧ •

ب. العاملين بإرياسة والى الحكم المحلى رقم ١٣ لسنة ٢٠ فى

١٩٧٨/٤/١٨ •

ت. وزارة النقل والمواصلات رقم ٨٢ لسنة ١٨ فى ١٦/١٢/١٩٧٦ •

٢٢٠ — هل يجوز توقيع عقوبة الفصل على المهندسين ، والأطباء ،
ولو كانوا مكلفين ؟

لقد اختلفت الأحكام في هذا الشأن ، فمنها ما يرى ملائمة هذه
العقوبة ، ومنها ما يرى عدم ملائمتها . ونورد فيما يلي أمثلة من
هذه الأحكام ، وتلك ، وكذلك الأسباب التي استند إليها كل منها .

“ فمن الأحكام التي قضت بعدم جواز توقيع عقوبة الفصل على
المهندس المكلف ، ما قضى به من ان انتهاء اعادة المهندس المظف
وعدم عودته للجهة المعار منها للعمل فيها وان كان ينطوى على خروج
على مقتضى الواجب في أداء أعمال وظيفته ولخلال بما تفرضه عليه
القوانين انفاصة بالاعارة وبأوامر التكليف للمهندسين المصريين
خارجي الجامعات المصرية ، يكون ذنباً ادارياً ، الا أن الحكم المطعون
فيه قد غالى في تصور خطورة هذا الذنب وتقدير درجة جسامته
ووزن نتائجه في ضوء المصلحة العامة فرتب عليه جزاء أكثر مساساً
بهذه المصلحة منه بمصلحة المتهم ذاته الذي قضى بعزله من الوظيفة
مع حرمانه من المعاش أو المكافأة . وان معاقبة المهندس المتهم على
ما بدر منه في حق المصلحة العامة من اخلال بواجبات وظيفته
لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التي يمكن أن تفيدها
منه ، اذ يغدو جزاء العزل في هذه الحالة ذا حدين ، فيصيب المهندس
المذكور — وهو مخطئ، يستحق الجزاء — كما ينال في الوقت ذاته
من المصلحة العامة — وهي بريئة لا يجوز أن تضار بقطعه (١) . ”

كما قضى بأنه : « لما كانت الاستقالة الصريحة أو الضمنية
غير جائرة في حق المهندس ، فانه لا ينبغي الحكم بعزله من الخدمة
لما في ذلك من مخالفة لأهداف التشريع وحكمته التي توجب على

(١) : أ.ع ١١٣٦ لسنة ٨ في ١٢/٨/١٩٦٢ (١٠ سنوات) . ص ١٤٠٧ .
ج ٨٧ .
— أ.ع ١٨ لسنة ١٦ في ١٢/٨/١٩٧٣ .

المهندس الاستمرار في العمل حتى لا تتعرض المشروعات العامة لخطر التوقف وهو ما يعوق المراقب العامة عن اداء رسالتها على الوجه المنتود ويعرقل سعيد ما وضعت الدولة من خطط للتفويض في انواح الاقتصادية والمعمانية « (١) » .

ومن الأحكام التي قضت بجواز توقيع عقوبة الفصل ،
أو العزل ، أو الاحالة الى المعاش ، على المهندس ، ولو كان مكلفا ،
ما عسى به من ان حسه اسرع النى قام عليها القامون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شان نواعر استعيف للمهندسين ، لم تحل دون القضاء بعزل المهندس المكلف من وظيفته ، مادامت المادة الخامسة من هذا القانون التي حظرت على المهندسين باللوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من ادرجة ائثاله فما دونها الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم مالم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص فيها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (٢) ، لم تعط بالنسبة الى هؤلاء المهندسين من أحكام هذا القانون سوى ما تعلق بالاستقالة الصريحة والضمنية وأبقت حكم انتهاء الخدمة بأحد الأسباب المبينة في المادة ١٠٧ من القانون المذكور ومنها العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبي (٣) .

وقد استطردت المحكمة في حكمها ، فقالت ان الموظف اذا امتنع عن تنفيذ واجبات وظيفته بأن انقطع عن عمله بدون مسوغ فلا سبيل للدولة عليه اذ لا يمكن اجباره على القيام بالعمل المنوط به . لأن الاجبار غير منتج معه وفيه الزام بفعل شيء يتعارض مع حريته الشخصية . ومن حيث انه فضلا على ذلك فان الموظف الكاره لوظيفته

(١) ت. وزارة الأشغال ، الدعوى ٦ لسنة د في ٢٢/٣/١٩٦٣ .

(٢) هو القانون التظيم بنظام موظفي الدولة والذي حل محله حاليا القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين المدنيين بالدولة .

(٣) أ.ع. ١٠٢٩ لسنة ٧ في ٣٠/١١/١٩٦٣ (١٠ سنوات) من ٢١١٢

ع. ٨٥٥ .

— أ.ع. ٢٠٦ لسنة ٩ في ٢٥/١/١٩٦٤ .

الراغب عن عمله لا ينتظر منه خير أو غيره على المصلحة العامة .
ومن ثم يحون لا مناص من تسريح مثل هذا الموظف ولو كان مهندسا
على الرغم من حاجة الدولة الى العديد من المهندسين ٥٥٥٥٥ . وفي
اقصاء مثل هذا الموظف المتردد عن الوظيفة العامة ردع له وزجر لغيره
أكثر جدوى للمصلحة العامة من جدوى الإبقاء عليه (١) .

كما قضى أيضا — بالنسبة للأطباء — بجواز توقيع عقوبة الفصل على
الطبيب ، ما دام لا يوجد سبيل لإجباره على العودة الى العمل :

وقالت المحكمة في أسباب حكمها : « من حيث ان التهمة ثابتة
في حق هذا الطبيب ، حيث انقطع عن العمل بعد تقديم استقالته
وقبل قبولها ، وسافر الى الخارج ولم يعد ، مخالفا بذلك القانون
الذى يقضى بأن الاستقالة لا تنتج أثرها الا بقبولها ، فضلا عن أن
الهيئة التابع لها قد رفضت هذه الاستقالة . ومن حيث ان المتهم قد
افتات على الهيئة التى أولته رعايتها وجهد بها ولم يبق عليها ،
وأصر على جرده ، ولا سبيل الى رده اليها ، بل وليس ثمة جدوى
من التعلق بأهداب مثل هذا الطبيب الجاهد للفضل الذى أسبغته
عليه . ومن ثم فلا مندوحة من فصله من الخدمة مع حرمانه من
المكافأة أو المعاش المستحق له في حدود الربع . والمحكمة وهى توقع
هذه العقوبة ، تتدخل في اعتبارها أن هذه العقوبة تحرمه من الالتحاق
بالخدمة بعد ذلك قبل مضي ثمانى سنوات طبقا للمادة السليمة من
نظام العاملين الحنين بالحولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .
كما لا يستطيع العمل في القطاع العام قبل مضي أربعة أعوام وفقا
للمادة الرابعة من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار
الجمهورى رقم ٣٣٥٩ لسنة ١٩٦٦ (٢) .

(٢) أ.ع ١٠٢٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١١/٣٠ و ٢٥٦ لسنة ٩ فى
١٩٦٤/١/٢٥ ، المشار إليهما سلفا .
— أ.ع ٢٥٤٩ لسنة ٩ فى ١٩٦٤/١٢/٢٠ و ٧٢٢ لسنة ٨ فى
١٩٦٣/١٢/٢٨ .
(١) ت. الصفحة ١٨٠ لسنة ١٩ فى ١٩٦٤/٢/١٠ .

٢٢١ — وأينا الخالص : ان تقرير ملامة عقوبة الفصل ، منوط
بالسلطة التأديبية في ضوء الاعتبارات سالفة البيان .

فليس في القانون ، ما يحظر توقيع هذه العقوبة ، ولو كان
الحامل مهندسا أو طبيا مكلفا ومع ذلك يجب — في جميع الأحوال —
مراعاة المصلحة العامة ، عند تقدير الجزاء التأديبي . فقد تكون
عقوبة الفصل ضارة بالمصلحة العامة (١) ، أكثر من ضررها للموظف ،
وهو ما أشارت إليه — بحق — الأحكام سالفة البيان . بل قد تكون
هذه العقوبة محققة لرغبة الموظف ليفك رابطة التوظيف ، بإرادته
ونكته ، وليحقق مأرب أخرى شخصية خارج نطاق الوظيفة التي
قد تكون في ميسر الحاجة اليه (٢) — ولهذا فلا يجوز توقيع هذه
العقوبة ، الا بعد استظهار جميع الاعتبارات الخاصة بالمخالف ،
وبما يحقق الهدف من التأديب والعقاب . وهذا الهدف هو تحقيق
الصالح العام ومصلحة المرافق العامة ، وتقويم أخطاء الحاملين ،
وليكون الجزاء زاجرا لهم ، ورادعا لغيرهم .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المتهم — وهو مهندس مكلف انقطع
عن العمل مدة طويلة — وان كان يستحق أقصى العقوبة ، وهي الفصل .
لاستمراره بالصالح العام ودواعيه ، الا أن هذه العقوبة التي تنهيه
ختمه تتفق وبغيته وتحقق له مقصده من انقطاعه المخالف للقانون .
الأمر الذي يجعل المحكمة تكتفي بتوقيع عقوبة خصم شهرين من
مرتبه . ولعل فيما قد يوقع عليه من عقوبة جنائية ، ما يقوم اعوجاجه .
الذي يعتبر مثلا سيئا وتمردا يجب إخضاعه بكل عقوبة صونا لهيبة .

(١) ت. وزارة الأشغال — الدعوى رقم ٦ لسنة ٥ في ٢٣/٢/١٩٦٢ .
(٢) ت. وزارة الإسكان ، الدعوى ١٨٨ لسنة ١١ في ١٢/٢/١٩٦٦ .
ت. وزارة التربية والتعليم ، الدعوى ٤٣ لسنة ٦ في ١٦/١١/١٩٦٤ .
— ت. المحكمة التأديبية بمدينة الاسكندرية ، الدعوى رقم ١٢ لسنة ٦
في ١٩٦٤/٧/١ و ١٥ لسنة ٦ في ٣١/١٠/١٩٦٤ .

القانون ، وليزدجر أمثاله ممن في قلوبهم أو في نفوسهم غرض (١) .

٢٢٤ - عقوبة الفصل الضيق ، كجزاء تاديبى - هل تسرى أيضا حتى لو كان المسائل بكلمة كالمهندس أو الطبيب المكلف ؟

يضمنى انه اذا حدد المشرع ، بالنص الصريح ، عقوبة الفصل من الخدمة ، بالنسبة لمخالفة معينة (٢) ، فهل يتحقق توقيع هذه بالعقوبة ، حتى لو كان العامل المتهم من الخاضعين لنظام التكليف ؟

لقد ذهبت بعض الأحكام الى أن توقيع هذه العقوبة ، يتنافى مع الحكمة التي هدف اليها المشرع من حظره الاستقالة على المهندسين سواء كانت الاستقالة صريحة أو ضمنية ، فضلا عن أن توقيع هذه العقوبة يحقق رغبة الموظف المكلف في ترك العمل ، مما يضر بالمصلحة العامة ، ولهذا فإن الحكمة تفوت عليه قصده ولا تأخذه بالعقوبة (٣) .

وقالت بعض الأحكام في أسبابها - ان المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، وان كانت توجب توقيع عقوبة الفصل على الموظف الذى يجمع بين وظيفته العامة والاشتغال في إحدى الشركات المساهمة ، الا أن المحكمة ، تراعى أن المتهم انما يصبو الى قطع صلته الوظيفية بالحكومة ليلتحق بعمل أكثر سخاء في الأجر ولهذا ، فانها حكمت بتوقيع جزاء عليه أدنى من ذلك حتى تفوت عليه قصده وتحقق

(١) حكم المحكمة التاديبية لوزارة الاسكان في الدعوى رقم ١٨٨ لسنة ١٤٠ في ١٩٦٩/٢/٢٣ - مسقط الاشارة اليه .

(٢) مثل ذلك ، نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ في ضمن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ، فقد رتب جزاء الفصل على ثبوت جمع الموظف بين وظيفته العامة والاشتغال بإحدى الشركات المساهمة .

ملاحظة : راجع في تفصيل هذه الجريمة ، كتابنا « انجرام التاديبية والاجتاتية للمدنيين المدنيين بالدولة والقطاع العلم » .

(٣) المحكمة التاديبية بمدينة الاسكندرية ، الدعوى رقم ١٣ لسنة ٦٠ في ١٩٦٤/٧/٢٥ و ٥١ لسنة ٦ في ١٩٦٤/١٠/٢١ .

- أ.ع. يتاريخ ١٩٦٧/٢/٢٥ ، ص ١٢ ب ٧٣ .

الحكمة التي صدر من أجلها القانون رقم ١٩٥٦/٢٩٦ وهي توفير العدد اللازم من المهندسين للحكومة حتى يتيسر تحقيق أهدافها العامة وهو ما يتفق واعتبار صلته بوظيفته مازالت قائمة ويمكن إكراهه على العودة إلى عمله فيها باستمرار محاكمته جنائيا تطبيقا للقانون المشار إليه إذ أن امتناعه عن العمل يعد جريمة مستمرة (١).

ولكن الغالب في القضاء ، هو أنه يجب توقيع العقوبة التأديبية التي حددها المشرع ، وهي الفصل من الخدمة ، ولو كان المخالف موظفا مكلفا ، وذلك لأن المشرع هو الذي حدد هذه العقوبة بذاتها ، ونص عليها . ولما ساء للاجتهاد في مورد النص .

وتطبيقا لذلك ، وتفصيلا له قضت المحكمة الإدارية العليا ، فيما يتعلق بالمهندسين المكلفين ، بأن الاستفادة من أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن المشرع حظر على مهندسى الوزارات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن أداء أعمال وظائفهم الا اذا انتهت مدة خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ . وان مقتضى حكم المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ هو حظر الجمع بين الوظائف العامة التي يتناول صاحبها مرتبا وبين ادارة أو عضوية مجلس ادارة إحدى الشركات المساهمة أو الاشتراك في تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية بأى عمل أو استشارة فيها سواء أكان ذلك بأجر أم بغير أجر . وقد رتب هذه المادة جزاء الفصل من الوظيفة العامة على مخالفة هذا الحظر . لذلك فإنه اذا التحق المهندس المكلف بالعمل في إحدى الشركات المساهمة دون ترخيص رغم قيام رابطة الوظيفة فإنه يكون قد خرج على مقتضيات الوظيفة وارتكب خطأ اداريا يستوجب مجازاته عنه بالجزاء الحتمى الوارد على سبيل

(١) ت. وزارة التربية والتعليم ، الدعوى رقم ٤٣ لسنة ٦ في ١٩٦٤/١١/١٣.

التحديد في البند (٢) من المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤
سألف الذكـر ، دون أن يكون للقضاء سلطة في تقدير الجزاء وتوقيع
جزاء آخر غير هذا الجزاء الذي حدده القانون (١) .

٢٢٤ — نطـاق هـذه المـخالفة ، الـتى تـستوجب الفـصل مـن الخـدمة (٢) :
ان هـذه المـخالفة ، تـقع اذـا خـالف المـوظف لـاحظـر المـنصوص عـليه
فـي القـانون رـقم ٢٦ لـسنة ١٩٥٤ المـعدل بالقـانون رـقم ١٥٥ لـسنة ١٩٥٥ .
وذلك عـلى اـتوجـه الآتـى :

١ — هـذا الحـظر مـقصور ، عـلى الجـمع بـين الوـظيفـة العـامة
والعـمل فـي الشـركات المـساهمة ، ولا يـنصـرف الـى غـيرها مـن الشـركات
أو المـؤسـسات . وذلك لـأن الحـظر ، استـثناء وبـالتـالى فلا يـتوسـع فـي
تفسيره ولا يـقاس عـليه (٣) .

٢ — ان هـذا الحـظر يـنصـرف الـى الشـركات المـساهمة اـلتـابعة
للـقطاع الخـاص ، ولا يـشـمل شـركات اللـقطاع العـام ، وذلـك طـبقـا
للقـانون رـقم ٣٢ لـسنة ١٩٦٦ ومـن تـاريخ العـمل بـه فـي ١٥ / ٨ / ١٩٦٦ ،
ولا يـسـرى هـذا القـانون بـأثر رجـعـى عـلى المـخالفـات الـتى ارـتـكـبت قـبل
هـذا التـاريخ (٤) .

٣ — انـحـظر المـذكـور ، يـسـرى وـلو كـان العـمـل بـصـفة عـرضـية:
أو مـؤقتة أو عـلى سـبـيل الـاستـشارة ، فـهو حـظر مـطلق ، لـتـنزـيه الوـظيفـة:

-
- (١) ع.١ ١٧٦ لسنة ١٢ في ١٢/٤/١٩٦٨ ، س ١٣ من ٧٨٧ ب ١٠٥ .
— ع.١ ١١٤٣ لسنة ١١ في ١١/٨/١٩٦٦ ، س ١١ من ٢٧٠ ب ٣٢ —
مـيقت الاثـرة لـيـهما فـي الـهـلـبـش السـابق .
— ع.١ ١٢٠ لسنة ٩ في ٩/١١/١٩٦٢ ، س ٩ من ٢٥ ب ٣ .
(٢) يـراجـع فـي تـفـصـيل ذـلك — كـما اشرنا — الـى كـتابنا «الجـرائم التـنـبيـية»
والجـنـائـية للعـاملـين المـدنـين بـالدولة والـقطاع العـام » .
(٣) قـنـوى رـقم ٧٢٩ فـي ٢/٦/١٩٥٦ ، س ٩ من ٣٦٢ ب ٢٥٤ .
(٤) ع.١ ٨٨٧ لسنة ٩ في ٩/١/١٩٦٧ ، س ١٢ من ٨٣٠ ب ٨٩ .
— ع.١ ١٧٦ لسنة ١٢ في ١٢/٤/١٩٦٨ ، س ١٣ من ٧٨٧ ب ١٠٥ .

للعلامة من تأثير العمل في الشركات المذكورة (١) .

٤ - يسرى هذا الحظر ، ولو كان الموظف مرخصا له في العمل خارج نطاق وظيفته كأطباء نصف الوقت (٢) - ومع ذلك يجوز لمجلس الوزراء أن يرخص في الاستئغال بعمل في هذه الشركات ، بمقتضى الحزن يصدر في كل حالة بذاتها (٣) .

ويلاحظ أن فصل الموظف ، لجمعه بين وظيفته ، وبين العمل في إحدى شركات المساهمة ، دون ترخيص ، هو فصل تأديبي : ويستوى في هذا ، أن يتم هذا الفصل الحتمي بقرار ادارى ، أو بحكم من المحكمة التأديبية (٤) .

٢٢٤ - عقوبة الفصل ، الصادرة من المحاكم التأديبية ، تلزم هيئة المفوضين بالطعن فيها بناء على طلب العامل المفضول :

وقد نصت على ذلك صراحة ، الفقرة الأخيرة من المادة ٢٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ حيث قضت بأن « على رئيس هيئة مفوضى الدولة ، بناء على طلب من العامل المفضول ، أن يقيم الطعن في حالات الفصل من الوظيفة » .

والتعبير بعبارة « حالات الفصل » الواردة بالنص المذكور ، تقتصر أيضا الى الحالات التي تصدر العقوبة فيها بالعزل أو بالاحالة

-
- (١) ا.ع. ١٢٠ لسنة ٩ في ١١/٩/١٩٦٣ ، س ٩ من ٢٥ ب ٣ .
(٢) ا.ع. ١٢٠ لسنة ٩ في ١١/٩/١٩٦٣ ، س ٩ من ٢٥ ب ٣ -
٢٠٢ ع. ١١٤٣ لسنة ١٠ في ١٠/٨/١٩٦٦ ، س ١١ من ٢٧٠ ب ٢٢ - ا.ع. ٨٨٧ لسنة ٩ في ١٠/٨/١٩٦٧ ، س ١٢ من ٨٣٠ ب ٨٩ .
(٣) ا.ع. ١١٤٣ لسنة ١٠ في ١٠/٨/١٩٦٦ ، س ١١ من ٢٧٠ ب ٢٢ -
الفصل اليه في الهامش السابق .
(٤) ج. في ٢٢/٥/١٩٦٣ .
- ا.ع. ١١٤٣ لسنة ١٠ في ١٠/٨/١٩٦٦ ، س ١١ من ٢٧٠ ب ٢٢ -
- ق. ١ ، السنة التاسعة من ١١٢ .
ومع ذلك : فتنة رأى في الفقه بأن الفصل للسبب المذكور ، ليس تقصلا تأديبيا - د. عيد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٥٦ .

الى المعاش ، لأن كلا من هذه العقوبات تنتهى بها خدمة العامل .
ولتوافر الحكمة التى استوجبت انظمن الوجوبى بمعرفة هيئة مفوضه
الاجولة .يناء .على طلب العامل المجازى بهذه العقوبة .

والتزام هيئة المفوضين ، بأن تظمن أمام المحكمة الادارية العليا
فى الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية بمقوية الفصل أو العزل من
للخدمة باعتبارها أقصى عقوبة تأديبية ، بمن أن يشبهه - فى المجال
الجنائى - بالتزام النيابة العامة فى حالة الحكم الصادر حضوريا
بالإعدام ، بأن تعرض القضية على محكمة النقض مشفوعة بمذكرة .
برأيها فى الحكم طبقا للمادة ٤٦ من قانون النقض ، وذلك لتوفير
الضمانات الكافية نحو التحقق من صحة هذه العقوبة الخطيرة .
ولتفصل المحكمة المذكورة فى هذا الشأن .

٢٢٥ - تاريخ انتهاء خدمة العامل ، فى حالة مجازاته بالاحالة الى

المعاش أو الفصل (١) :

لقد نصت المادة ١٠٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على
أنه : « اذا حكم على العامل بالاحالة الى المعاش أو الفصل ، انتهت
خدمته من تاريخ صدور الحكم ، مالم يكن موقوفا عن عمله فتمتحن
خدمته منتية من تاريخ وقفه . ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا
يعادل أجره الى يوم ابلاغه الحكم اذا لم يكن موقوفا . ولا يجوز أن
يسترد من العامل ، الذى أوقف عن عمله ، ما سبق أن صرف له من
أجره ، اذا حكم عليه بالاحالة الى المعاش أو الفصل » (١) .

(١) وهذا يبرى أيضا اذا كانت العقوبة « العزل » .

(٢) وقد كان منصوبا على ذلك أيضا فى المادة ٧٥ من النظام
السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وفى المادة
٨٢ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . أما المادة
١١٦ من نظام موظفى الدولة (القديم) الصادر بالقانون رقم ٢١ لسنة
١٩٥١ ، فقد كانت تنص على أنه « اذا حكم تأديبيا على موظف بالعزل
أو بالاحالة الى المعاش ، وكان موقوفا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه .
من العمل ما لم تقرر السلطة التأديبية غير ذلك . واذا لم يكن الموظف موقوفا
من العمل ، يستحق مرتبه الى يوم ابلاغه القرار » .

وقد نصت على هذه المبادئ أيضا المادة ١٠٢ من نظام
المعاملين في القطاع العام (١) .

، وبمعناها أن تشير إلى أن المبادئ المذكورة ، تصرف بحيث
تظهر النصوص سائلة الذكر - إلى حالة « الحكم » على الملأ
بالاحالة إلى المعاش أو الفصل . ونحن نرى أن هذه المبادئ تسري
سواء كانت هذه العقوبة أو تلك ، موقعة بحكم من المحكمة التأديبية ،
أو بقرار من الجهة التأديبية الرئاسية المختصة كمجلس الإدارة الذي
ناط به المشرع توقيع عقوبة الاحالة إلى المعاش وعقوبة الفصل من
الخدمة ، على الوجه الوارد بالمادتين ٨٢ و ٨٤ من نظام المعاملين
بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

كما نرى سريان هذه المبادئ أيضا ، في حالة انتهاء الخدمة كالتنفيذ
لحكم جنائي بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مظة .
بالشرف أو الأمانة ، ما دام هذا الحكم غير موقوف للتنفيذ .

ويوضح من النصوص سائلة البيان ، أن المشرع قد فرق - فيما
يفصل بتاريخ انتهاء الخدمة - بين حالتين :
الاولى : اذا كان العامل غير موقوف عن العمل ؛ وجوزى بالاحالة إلى
المعاش أو الفصل من الخدمة (أو العزل) :

في هذه الحالة تختص خدمة العامل من تاريخ صدور القرار
أو الحكم بهذه العقوبة . وهذا هو الأصل العام الذي يقضى بأنه
للعقوبة تنتج آثارها من تاريخ صدورها . ومن ثم ، فلا يستحق
العامل الموصول مرتبا أو أجرا اعتبارا من هذا التاريخ .

ومع ذلك ، فقد يظل العامل بالعمل ، مدة بعد صدور العقوبة
يفصله ، لحين إبلاغه بهذه العقوبة أو اتخاذ إجراءات تنفيذها وإخلاء

(١) وكان منصوبا عليها أيضا في المادة ٧٠ من نظامهم السابق.
الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وفي المادة ٨١ من نظامهم السابق.
الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

نظره • ولهذا فقد نص المشرع على أن يستحق هذا العامل تعويضا يعادل ما كان يتقاضاه من مرتب أو أجر عن هذه المدة التي عمل بها، بعد صدور العقوبة المذكورة • وهذا النص يتسق والمبادئ العامة •
 ذلك إن العامل لا يستحق مرتبا أو أجرا من تاريخ فصله كما سلف للبيان ، لأن المرتب أو الأجر لا يصرف الا لموظف ، مع أن العامل المذكور لم يعد موظفا من ذلك التاريخ • ولكن هذا العامل يستحق تعويضا عن عمله الذي آداه بعد القرار أو الحكم الصادر بفصله ،
 بخير تعويض هو ما يساوى مرتبه أو أجره الذي كان يستحقه عن هذه المدة لو لم يفصل •

الحالة الثانية : اذا كان العامل موقوفا عن العمل ، ثم جوزى بالاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة (أو بال عزل) في هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ وقفه • أى تنتهى خدمته بآثر رجعى يترد الى تاريخ الوقف • وهذا الأثر الرجعى هو استثناء من الأصل العام الذى أشرنا اليه والذي يقضى بأن العقوبة تنتج أثرها من تاريخ صدورها •

وكان المفروض طبقا للمنطق المجرد — أن يترتب على اعتبار العامل مفصولا من تاريخ وقفه ، عدم استحقاقه مرتبا أو أجرا ابتداء من هذا للتاريخ الذى اعتبر فيه مفصولا • كما لا يستحق تعويضا عن المدة من هذا التاريخ وحتى تاريخ صدور العقوبة بفصله أو باحالته الى المعاش ، لأنه كان موقوفا خلال هذه المدة وبالتالي فلم يقم خلالها بعمل يعوض عنه •

ومن الناحية الأخرى ، فقد كان المفروض وفقا لحكم القانون (١) أن يصرف الى هذا العامل خلال مدة وقفه نصف مرتبه على الأقل • كما أن تطبيق الأصول العامة المجردة ، من شأنه أن يجعل هذا العامل

(١) أى طبقا للمادتين ٨٢ و ٨٤ من نظام الماملين المدنيين بالدولة والمبادتين ٨٦ و ٨٧ من نظام الماملين في القطاع العام •

غير مستحق للمبلغ الذى يكون قد صرف اليه عن مدة وقفه وحتى صدور للمقوية بفصله من الخدمة ، لأنه يعتبر مفصولا من تاريخ وقفه كما سلف بيانه . وبالتالي فلانه يلتزم — بحسب هذه الأصول — بأن يرد ما صرف اليه من مرتب أو أجر عن مدة وقفه .

بيد أن المشرع لم يأخذ بهذه الأصول المجردة على إطلاقها . وإنما تفرق بالعامل المفصول ونص على عدم استرداد ما يكون قد صرف اليه من أجر عن مدة وقفه . وفى هذا عدالة ، لأنه ما دام المشرع قد اعتبر هذا العامل مفصولا بأثر رجعى من تاريخ وقفه مما يسئ الى العامل من الناحية المالية والآثار الوظيفية ، فانه قد عوضه عن هذه الاساءة بأن قضى — على خلاف الأصل أيضا — بأن لا يسترد من هذا العامل ما يكون قد صرف اليه من أجر عن مدة وقفه .

٢٣٦ — آثار عقوبة الفصل من الخدمة : ان هذه العقوبة ، يترتب عليها عدة آثار . وسنتناول أهم هذه الآثار ، على النحو التالى : —

٢٣٧ — الفصل ، بقرار أو بحكم تاديبى نهائى ، يترتب عليه عدم جواز تعيين العامل المفصول قبل مضي أربع سنوات على فصله :

وقد نص على ذلك ، البند رقم (٤) من المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة (١) ، والبند رقم (٤) من المادة رقم ١٦

(١) وقد نص على ذلك أيضا البند رقم (٤) من المادة ٧ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان ينص فى المادة (٧١) على أنه يترتب على الفصل من الخدمة يحكم أو قرار تاديبى نهائى عدم جواز التعيين قبل مضي ثمانية اعوام على الأقل من تاريخ الفصل . وكان نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يشترط ، فى المادة ٦ لترتيب هذا الأمر أن يكون الفصل بقرار من مجلس التاديب (أو حكم من المحكمة التاديبية) وبالتالي فلم يكن يمكن أن يكون الفصل بقرار من السلطة التاديبية الرئاسية =

من نظام العاملين في القطاع العام (١) .

٢٣٨ - الفصل من الخدمة ، بقرار أو حكم تأديبي ، يمنع من ضم مدة الخدمة السابقة وذلك في حالة ما اذا عين العامل بعد انتهاء المدة التي كانت تمنع التحسين بسبب هذا الفصل (٢) .

٢٣٩ - الفصل من الخدمة ، بالطريق التأديبي ، لا يجعل العامل الم فصل من سوء السيرة حقاً ، وإنما الأمر متروك لقواع المخالفة التي ارتكبها : وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأنه لا يموغ القول بأن العزل من الوظيفة تأديبياً يصم الموظف بسوء السيرة أى يجعله غير محمود السيرة ، ذلك أن حسن السيرة انما يتعلق بمجموعة القيم الأخلاقية التي يجب أن يتطلى بها الموظف العام ، كالأستقامة والصدق والأمانة والطاعة ، اذ أن السلوك الشخصى للموظف غالباً ما تنعكس آثاره في المجال الوظيفى ، وفي كيفية معاملته لرؤسائه وزملائه ومرعوسيه . والفصل التأديبى لا يجعل الموظف غير محمود السيرة الا اذا كان سبب الفصل مما يمس للنواحي الأخلاقية المشار إليها . ولاشك أن مخالفة الموظف لحظر الجمع بين وظيفته والاشتغال بأحدى شركاته المساهمة المنصوص عليه في المادة ٩٥ من قانون الشركات — مما يعتبر جريمة تأديبية توجب فصل الموظف من وظيفته — هذه المخالفة لا تجعل الموظف المخالف غير محمود السيرة ، لعدم تعلقها بالناحية الأخلاقية للموظف أو مساسها بما يجب أن يتطلى به من سلوك شغضى (٣) .

= وليس بقرار من مجلس التأديب (ج. في ٢٢/٥/١٩٦٣ ، س ١٧ من ٧٢٣ ب ٢٨٤) . فلذا كان الفصل بقرار من مجلس التأديب (أو المحكمة التأديبية) فلا يجوز التحسين قبل مضي ثمانى سنوات وفقاً لهذا القانون .

(١) وكان ينص على ذلك أيضاً ، البند رقم (٤) من المادة الثالثة من نظامه السابق الصادر بالقرارات رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والبند رقم (د) من المادة الرابعة من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) ق. ١٦٤ لسنة ٣ في ١٦/١١/١٩٥٠ (١٥ سنة) من ٢٨٧١ ب ٢٥٢٣ .

— ق. ١٥٧ لسنة ٢ في ٢٧/٤/١٩٤٩ (١٥ سنة) من ٢٨٧١ ب ٢٥٢٣ .

(٣) جمعية عمومية في ٢٢/٥/١٩٦٣ ، س ١٧ من ٧٢٣ ق ٢٨٤ .

الباب التاسع

تنفيذ العقوبات التأديبية

٢٤٠ - **الحالة إلى ما تقدم :** لقد سبق أن تناولنا بعض جوانب هذا الموضوع ، في الباب الخاص بشرح بعض العقوبات التأديبية . حيث تصدينا هناك لكيفية تنفيذ بعضها . ولهذا فإننا نحيل إلى ما أسلفناه ، درءا للتكرار . وسنشرح هنا القواعد الهامة المتعلقة بتنفيذ هذه العقوبات ، وذلك على الوجه التالي :

٢٤١ - **وجوب تنفيذ الجزاء التأديبي ، ولو طعن فيه إدارياً أو قضائياً :**

أولاً : إذا كان الجزاء التأديبي ، صادراً من جهة إدارية ، بصفة نهائية ، أي ممن يملك إصداره دون ما حاجة إلى اعتماده . أو التصديق عليه من جهة أخرى ، فإن حق التمييز عليه من جهة رئاسية سواء من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم مقدم إليها ، ليس من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء مالم تأمر هذه الجهة الرئاسية بوقف تنفيذه إلى أن يتم بحثها في شأنه وفقاً لقواعد التمييز وبخنة التظلم (١) .

وإذا طعن في هذا الجزاء بطلب التائه ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، فلا يترتب على الطعن وقف تنفيذ القرار . وإنما يجوز - إذا كان القرار صادراً بالفصل - أن تحكم المحكمة التأديبية بصفة مؤقتة ، باستمرار صرف المرتب كله أو بعضه إذا طلب العامل المصقول

(١) ج. في ١٥/٦/١٩٦٠ ، من ١٤ من ٢٣٦ ب ١٢٠ - وراجع في تمثيل ذلك ما أوردناه في الباب الخاص بالتظلم الإداري . وسلطة التمييز على القرار الإداري .

ذلك ، طبقا للمادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة ، والتي تنص على أن :
« لا يترتب على رفع الطلب الى المحكمة وقف تنفيذ القرار المطلوب
النفاؤه . على أنه يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذه ، اذا طلب
ذلك في صحيفة الدعوى ورأت المحكمة أن نتائج التنفيذ قد يتعذر
تداركها .

وبالنسبة الى القرارات التي لا يقبل طلب الفائها قبل التظلم
منها اداريا لا يجوز طلب وقف تنفيذها (١) ، على أنه يجوز للمحكمة
بناء على طلب المتظلم أن تحكم مؤقتا باستمرار صرف مرتبه كله
أو بعضه اذا كان القرار صادرا بالفصل . فاذا حكم له بهذا الطلب
ثم رفض تظلمه ولم يرفع دعوى الالغاء في الميعاد اعتبر الحكم كأن
لم يكن واسترد منه ما قبضه » (٢) .

ثانيا : اذا كان الجزاء صادرا من المحكمة التأديبية — أو من
مجلس تأديب — فإن الطعن فيه أمام المحكمة الادارية العليا لا يترتب
عليه وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه ، الا اذا أمرت دائرة فحص
الطعون بغير هذا . وذلك طبقا لنص المادة ٥٥ من قانون مجلس
الدولة سالف الذكر .

(١) لقد نصت المادة ١٢ على أن لاتقبل الطلبات المقدمة راسيا
بالطعن في القرارات الادارية النهائية المنصوص عليها في البنود (ثلاثا)
و (رابعاً) و (تاسعا) من المادة (١٥) ، وذلك قبل النظم منها اداريا الى
الهيئة الادارية التي اصدرت القرار او الى الهيئات الرئاسية وانتظار المواعيد
المقرررة للبث في هذا النظم .

ومن بين هذه الطلبات : « الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون
بالغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية » المنصوص عليها في البنود
(تاسعا) من المادة الماثرة سالف الذكر . ومن ثم فلا يجوز طلب وقف
تنفيذ هذه القرارات النهائية الصادرة من السلطات التأديبية الرئاسية
أو الادارية .

(٢) راجع في تفصيل ذلك ، اليب الخالص بالغضاء الوفتى أو الطعن
بطلب وقف التنفيذ ، في كتابنا « الطعن في الاجراءات المادية » .

ثالثا : في حالة عزل العامل أو فصله ، كأثر لحكم جنائي نهائي يستوجب ذلك ، سواء كان هذا الأثر منصوصا عليه في قانون العقوبات ، أو في نظام العاملين المطبق على العاملين (١) : أن الطعن في الحكم الجنائي بطريق النقض ، أو قابليته للطعن بهذا الطريق ، ليس من شأنه أن يوقف أثر الحكم من حيث عزل العامل أو فصله ، بل يعتبر معزولا من تاريخ الحكم المذكور دون انتظار لما يسفر عنه الطعن بالنقض وقد سبق تفصيل ذلك .

٢٤٢ - أرجاء تنفيذ القرارات الصادرة في المخالفات المالية ، حتى ينقضى اليماد المقرر لتعقيب الجهاز المركزي للمحسابات على هذه القرارات :

ذلك أن المادة ١٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بأعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، قد نصت على أن : « يخطر رئيس ديوان المحاسبة (٢) بالقرارات الصادرة من الجهة الادارية في شأن المخالفات المالية المشار اليها في المادة السابقة - ورئيس الديوان ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطاره بالقرارات أن يطلب تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية . وعلى النيابة الادارية ، في هذه الحالة ، مباشرة الدعوى التأديبية خلال الخمسة عشر يوما التالية » .

وقد قضت المادة العشرون من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٨٩ لسنة ١٩٥٨ باللائحة الداخلية للنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، بأن : « على الجهة الادارية أرجاء تنفيذ القرارات الصادرة في شأن المخالفات السالفة الاشارة اليها في المادة ١٣ من القانون ، الى حين فوات اليماد المقرر لطالب رئيس ديوان المحاسبة تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية » .

(١) سبق ان رأينا أن الفصل في هذه الحالة ، يعتبر عقوبة جنائية تبعية ، ولو كان منصوصا عليها في نظام العاملين الذي يخضع له العامل .
(٢) يسمى حاليا « الجهاز المركزي للمحسابات » .

وبناء على هذا ، فإن على الجهة الادارية أن ترجى القرارات
المصادرة منها في شأن المخالفات المالية ، حتى ينتضى الميعاد المقرر
لرئيس الجهاز المركزي للمحاسبات والذي يجوز خالطه أن يطلب
لحالة العامل المتهم الى المحاكمة التأديبية ، بدلا من الجزاء الموقع
بمعرفة الجهة الادارية . والى هذا ، ذهب الفقه (١) ، وقضاء المحاكم
التأديبية (٢) .

**والميعاد المذكور ، هو خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار الجهة
الادارية ، رئيس الجهاز المشار اليه ، بالقرار الصادر بالتصرف في المخالفة
المالية :**

والعبرة في بدء سريان هذا الميعاد ، بتاريخ الاخطار بالقرار
النهائي ، أي في صورته النهائية بعد أن يكون الوزير المختص قد
استعمل حقه فيما يتعلق بهذا القرار بالتعديل أو الانهاء أو بعد
خوات مدة الثلاثين يوما المقررة لاستعماله هذا الحق (٣) .

وأذا كان الاخطار غير مستوفى ، وطلب رئيس الجهاز المذكور
بيانات ، فلا يسرى الميعاد سالف الذكر الا من تاريخ ورود ما طلبه
من بيانات (٤) .

والمقرر أن توجيه الاخطار الى مدير عام المراقبة القضائية
بالجهاز المذكور ، يعتبر بمثابة اخطار لرئيس هذا الجهاز ، فيحسب
الميعاد سالف الذكر ، من تاريخه (٥) .

(١) د. عبد القادر الشخلى ، رسائله سالف الذكر ، ص ٥٠ .

(٢) المحكمة التأديبية بأسبوط ، في الدعوى رقم ٢٤ لسنة ٩ بتاريخ
١٩٧٨/١/١١ .

(٣) ١٠٣ لسنة ٦ في ١٨/٢/١٩٦١ .

(٤) ٥ لسنة ٧ في ٧/٢/١٩٦٤ .

(٥) ١٧٣ لسنة ٦ في ١٦/٢/١٩٦٣ .

وظاهر من النصوص السابقة ، أن الالتزام باخطار الجهاز المركزي للمحسابات ، خاص بالتصرف في المخالفات المالية محسوب ، باعتباره صاحب ولاية ورقابة بالنسبة لهذه المخالفات .

أما المخالفات الادارية — فلا يلزم اخطار الجهاز المذكور ، كنتيجة التصرف فيها . وبالتالي فان الجزاءات التأديبية التي توقع بشأنها ، تنفذ دون ما حاجة الى اخطار هذا الجهاز (١) .

٢٤٢ — الجهة المختصة بتنفيذ الجزاء ، اذا كان العامل تابعا لجهة أخرى غير التي وقعت الجراء :
ان الجهة التي تختص بتنفيذ الجزاء ، هي الجهة التي يتبعها العامل عند اجراء هذا التنفيذ .

ولهذا فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه ولئن كان الرأي مستفرا على أن الجهة التي لها ولاية المسائلة التأديبية هي الجهة التي يتبعها العامل وقت وقوع المخالفة الادارية والمالية ، سواء كان العامل مخصلا أو معارا أو منتدبا للعمل بها ، ما دام الخطأ قد وقع منه أثناء تبعيته لها أو ندبه أو اعارته اليها — إلا أن الرأي مستقر أيضا على أن تنفيذ الجزاء ، بعد صدور من الجهة التي وقعت فيها المخالفة ، منوط بالجهة التي يتبعها العامل وقت تنفيذ هذا الجزاء ، ولو كانت تبعيته لهذه الجهة الأخيرة قد تم بطريق النقل اليها (٢) ، أو بتعيينه فيها تعيينا جديدا ، إذ يتمين على هذه الجهة تنفيذ الجزاء الصادر ضد العامل (٣) .

(١) راجع في تعريف كل من « المخالفات المالية » و « المخالفات الادارية » وما يترتب على التفرقة بينهما من آثار ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين بالمنع بالخدمة والقطاع العام » .

(٢) د. ف. ملك ١٢٩/١/٦ سجل ٢٠٨٣ لسنة ١٩٧٠ في ديسمبر سنة ١٩٧٠ .

(٣) د. ف. رقم ٦٦٤١ في ١٩٧١/١٢/٢٦ ملف ٨٨١/١/٧ سجل ٢٩٤٠ لسنة ١٩٧١ .

٢٢٤ — تنفيذ الجزاء التأديبي ، يكون على اساس الحالة الوظيفية للعامل وقت صدور الجزاء ، ولا عبء بحالته وقت ارتكاب المخالفة (١) :

وقد سبق أن أشرنا الى هذا . ومن ثم فاذا كان الجزاء هو الخصم من المرتب ، فان هذا الجزاء ينفذ على أساس مرتب العامل وقت صدور الجزاء ، وليس على أساس مرتبه وقت وقوع المخالفة .

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأن القرار التأديبي يعتبر قرارا منشأ للجزاء الذي يتعين توقيعه على العامل وليس قرارا كاشفا عن هذا الجزاء . ومن ثم يتعين تنفيذه على أساس حالة العامل في تاريخ صدوره لا على أساس حالة العامل في تاريخ ارتكاب الذنب الاداري . ومن حيث ان مرتب السيد / ٠٠٠٠ في تاريخ صدور قرار مجازاته بخصم يومين من مرتبه كان قد أصبح ١١ جنيها و ٥٠٠ مليما شهريا فانه يتعين تنفيذ هذا القرار على أساس هذا المرتب لا على أساس مرتبه في تاريخ ارتكابه الذنب الاداري (٢) .

كما ينفذ الجزاء ، على أساس الدرجة أو الفئة التي يكون عليها العامل وقت توقيع الجزاء ، وليس على أساس ما كان عليه وقت ارتكاب المخالفة : وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة في حالة تخلص وقائمه في أن عاملا محمدا للمحاكمة التأديبية ، على اعتبار أنه في الدرجة الثامنة بالكادر الكتابي من درجات القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وصدر ضده حكم تأديبي تخفض مرتبه ثلاثة جنيهاه في وقت كان قد وضع فيه على الدرجة السادسة بالكادر الفني العالي طبقا للقرار الجمهوري رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٦٢ ، مما ثار معه التساؤل . عما اذا كان من الجائز تنفيذ الحكم التأديبي بعد أن تغيرت الحالة الوظيفية للعامل الصادر ضده الحكم . وقد انتهت الفتوى اثنى أن الحكم المشار اليه قد أصبح واجب النفاذ متعينا ازاله على الموظف الصادر

(١) نـ، رقم ٤ في ١٨ يناير سنة ١٩٥٩ ، س ١٢ هـ ٢٢٢ ب ١٤٦ .

(٢) نـ، رقم ٧ — ٤٨٢/١ ، في يوليو سنة ١٩٦٦ .

ضده هذا الحكم بالحالة الوظيفية التي هو عليها وقت صدوره حتى لا يتعطل تنفيذ الحكم أو يقلت الموظف من العقاب ، ومن ثم يمتنع تنفيذ الحكم بتخفيض المرتب للموظف المذكور في الدرجة السادسة التي كان عليها وقت صدور الحكم على أن يستمر هذا التنفيذ طول بقائه في تلك الدرجة والدرجة المعادلة لها التي نقل اليها من درجات قانون العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١) .

من المقرر أنه حتى إذا تغيرت حالة العامل بعد توقيع الجزاء ، فإن التنفيذ يكون على أساس حالته عند توقيع هذا الجزاء : وبهذا أيضا أفتى مجلس الدولة (٢) .

ونشير الى أنه اذا انتهت خدمة العامل ، بعد توقيع الجزاء التأديبي عليه ، فإن هذا لا يمنع من تنفيذ الجزاء وفقا للحالة الوظيفية التي كان عليها العامل عند صدور الجزاء . وتسوى حالة العامل ، على هذا الأساس .

٢٤٥ — ماذا لو حكمت المحكمة التأديبية بخمسة أيام من مرتب العامل ، ثم اتضح أن العامل كان قد أحيل الى المعاش قبل هذا الحكم ؟ في هذه الحالة ، ينفذ الحكم بالخصم من المعاش . وتطبقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه اذا كان حكم المحكمة التأديبية قد صدر في ٣٠/٦/١٩٦٥ بمجازاة السيد بخمسة خمسة أيام من مرتبه لما نسب اليه وكان هذا الحكم قد صدر بعد إحالة السيد المذكور الى المعاش في ١٢/٦/١٩٦٥ ولم يكن ذلك تحت نظر المحكمة ،

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهز المركزي للتنظيم والإدارة بمجلس الدولة ، رقم ٦٦٧٢ في ١٩٦٥/٦/٢٨ ملك ١٩٧٨/١/٧ — وهي تشير الى فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٩٦٥/٨/٢٤ .

(٢) د. اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة في ١٩٦٥/٨/٢٢ .

— ف. رقم ٤٩٦/١/٧ سجل ٢٢٦٣ لسنة ١٩٦٦ .

(م ٣١ — عقوبات تأديبية)

فإن احترام حجية هذا الحكم واعمال مقتضاه توجب تنفيذه على النحو الذى يتفق مع الواقع والقانون وذلك بخضم خصصة أيام من المعاش الذى يتقاضاه المذكور وهذا ما تملكه المحكمة التأديبية (١) ، وما كانت لتتقضى به لو أن واقعة احالة العامل الى المعاش كانت تحت نظرها عند اصدار الحكم (٢) . وذلك لأن القانون ينص على أنه لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب ، من الاستمرار فى محاكمته تأديبياً ، اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته . كما يجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائهما . . . الخ (٣) .

ويلاحظ ، أنه اذا كان جزاء الخصم موقفاً من الجهة الإدارية ، بعد انتهاء خدمة العامل ، فإن القرار الصادر به يقع منعديماً ، لأن الجهة المذكورة لا تملك مجازاة العامل بعد انتهاء خدمته لأن الاختصاص فى هذا معقود للمحكمة التأديبية ، طبقاً للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين بالقطاع العام .

وبمثل هذا أفتى مجلس الدولة ، فى ظل النظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤) .

-
- (١) ق.أ. رقم ٢٧٠٦ فى ٢٦/٣/١٩٦٦ ملف رقم ٢٢٢/١/٧ .
 (٢) ق.أ. رقم ٥٢٣٦ فى ١٦/٨/١٩٦٥ ملف رقم ٦٨/١/٧ .
 (٣) المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتقليها المادة ٦٤ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — والمادة ٩١ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وهذه المادة مستحدثة بالنسبة لهؤلاء العاملين ، إذ لا يوجد لها نظير فى نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ١٩٧١ .
 (٤) ق.أ. رقم ٢٧٠ فى ١٢/١/١٩٦٦ ملف ٥٤٦/١/٧ .

٢٦٦ - وقف تنفيذ العقوبة التأديبية :

يقصد بوقف تنفيذ العقوبة هنا ، كما هو الحال في المجال الجنائي ، ذلك النظام الذي يترتب عليه ارجاء تنفيذ العقوبة خلال مدة معينة ، فاذا انتهت هذه المدة دون أن يرتكب المخالف مخالفة أخرى ، اعتبرت العقوبة الموقعة عليه كأن لم تكن . أما اذا اقترفت مخالفة خلال المدة المذكورة ، وجب تنفيذ تلك العقوبة التي كان تنفيذها موقوفا ، فضلا عن العقوبة التي يستحقها بسبب المخالفة الجديدة .

وهذا النظام غير موجود في التشريع المصري . ذلك أن الأصل هو تنفيذ العقوبة التأديبية ، ما لم تسحب اداريا أو تلغى قضائيا . وتمضى هذه العقوبة بمضى المدة التي قررها المشرع ، وبقرار من السلطة المختصة وفقا للإجراءات التي حددها القانون .

ومع ذلك ، فإن بعض النظم التأديبية ، تستمر من القانون الجنائي مبدأ وقف تنفيذ العقوبة وهو ما أخذ به التشريع الهولندي الذي ينص على أن العقوبة التأديبية التي أوقعتها السلطة المختصة يجوز اصدار قرار بعدم تنفيذها اذا لم يرتكب الموظف جريمة تأديبية مشابهة للجريمة التي حكم بها . وذلك في فترة زمنية معينة ، غير أن الجريمة التي أوقف تنفيذ عقوبتها يتعين ألا تكون من قبيل الاهمال الجسيم . واذا انقضت المدة التي أوقف فيها تنفيذ العقوبة دون أن يرتكب الموظف مخالفة مشابهة فإن أجزاء يعتبر قد انقضى بالتقادم (١) .

ونشير الى أن ثمة فارقا كبيرا بين نظام وقف التنفيذ انشائي بيانه ، وبين ارجاء تنفيذ العقوبة لأسباب أو اعتبارات خاصة بالعامل المجازي .

(١) د. عبد السلام الشيخلي ، المرجع السابق ، ص ٥١ .

ونحن نرى أنه يجدر بالمرع أن يدخل في المجال التأديبي — كما هو الحال في المجال الجنائي — نظام وقف تنفيذ العقوبة التأديبية ، سيما إذا كانت هذه العقوبة بسيطة ، وكان العامل لم يسبق أن جوزى بجزاء آخر ، لأن في هذا النظام ، حافظا للعامل كى يصلح من امره ، ولا يقع في مخالفة أخرى تستوجب العقاب فضلا عن تنفيذ العقوبة الموقوفة .

٢٤٦ — وجوب حفظ الجزاء التأديبي ، بملف خدمة العامل ، الى ان يمحى هذا الجزاء :

ولا يحق للعامل أن يطلب رفع الجزاء من ملف خدمته بمقولة أن المخالفة غير متعلقة بعمله الوظيفي ، أو بعمله الأصلي . وذلك لأن ملف العامل هو الوعاء الذي يتضمن جميع الوقائع التي تتعلق بحالته الوظيفية أو التي تؤثر فيها (١) . أما إذا تم محو الجزاء وفقا للقانون ، فإنه يعتبر كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، وترفع أوراقه وكل اشارة اليه ، وما يتعلق به من ملف خدمة العامل ، طبقا للمادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٤ من نظام العاملين في القطاع العام .

(١) - ملف رقم ٧٥٨/١/٧ سجل ٩٨ لسنة ١٩٧٠ في ديسمبر ١٩٧٠ .

الباب العاشر

آثار العقوبات التأديبية^(١)

٢٤٧ - **يعلن ذلك** : من أود أثر لتوقيع العقوبة التأديبية ، هو وجوب تنفيذها • ومن المقرر أن آثار العقوبة يجب أن تكون شرعية • وهذه الآثار قد تشكل بذاتها عقوبة تأديبية تبعية ، كما سلف البيان • وسنرى أثر العقوبات التأديبية ، على صلاحية العامل أثناء فترة الاختبار ، وأثرها على تقارير الكفالية ، وكذلك أثرها على الترقية وما يترتب على ذلك من حظر الترقية خلال مدة معينة من تاريخ توقيع هذه العقوبة •

وبهنا أن نحيل - فيما يتعلق بهذه الآثار وغيرها - إلى ما سبق أن فصلناه بشأنها ، في معرض الحديث عن كل عقوبة على حدة ، في الباب الخاص بشرح هذه العقوبات • وسنقضي هنا ببعض تلك الآثار •

وستنقسم دراستنا إلى ثلاثة فصول هي : -

الفصل الأول : قواعد عامة ، في آثار العقوبات التأديبية •

الفصل الثاني : آثار العقوبات التأديبية ، على تقارير الكفالية •

الفصل الثالث : آثار العقوبات التأديبية ، على الترقية •

(١) أما آثار الإجراءات التأديبية فقد سبق أن فصلناها في كتابنا « أصول التحقيق » حيث تحدثنا من آثار هذه الإجراءات بصفة عامة ، ثم آثار الوقت الاحتياطي ، وأثر الإحالة إلى المحلكة التأديبية ... الخ - فنحيل إلى كتابنا سالف الذكر ، في هذا الخصوص •

الفصل الأول

قواعد عامة ، في أثر العقوبات التأديبية

٢٤٨ - وجوب تنفيذ الجزاء : وأن يكون ذلك وفقا لما جاء
بتقرير أو إحدج المصادر بالجزاء وطبقا لأحكام القانون .

والمقرر أن انتهاء جزمة العامل ، يعد صدور الجزاء عليه ،
لا يمنع تنفيذ هذا الجزاء . ويكون التنفيذ وفقا لحالته الوظيفية التي
كان عليها عند صدور الجزاء . فإذا كانت العقوبة ، الإنذار ،
أو اللوم ، أو التنبيه ، أو الخصم من المرتب ، أو خفض الأجر .
أو خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، أو خفض في
الوظيفة مع خفض الأجر فإن كل هذه العقوبات يمكن تنفيذها واحراء
مقتضاها ولو بعد انتهاء الخدمة ، مادامت صادرة وهو بالخدمة .
وتسوى شؤونه المالية والوظيفية ، على هذا الأساس .

أما إذا كانت العقوبة ، الاحالة الى المعاش ، أو الفصل من
الخدمة ، فإن مقتضى توقيها وتنفيذها هو انتهاء خدمة العامل من
تاريخ صدورها .

وقد سبق أن فصلنا القول في كيفية تنفيذ الجزاء التأديبي ،
فنحيل الى ما أسلفناه .

٢٤٩ - وجوب أن تكون آثار العقوبة التأديبية ، شرعية :

فقد سبق أن أوضحنا أن مبدأ الشرعية ، يلزم توافره في العقوبة
التأديبية ذاتها ، وفي آثارها . ومن ثم فإنه يتعين لشرعية العقوبة ،

(١) وذلك ما لم يكن الجزاء غير ممكن تنفيذه بعد ترك الخدمة : كأن
يكون الجزاء هو الوقف عن العمل ، لأن الوقف غير ممكن تنفيذه بعد ترك
الخدمة .

أن تكون آثارها المترتبة عليها في نطاق القانون فإذا تجاوزت هذا النطاق وقعت باطلة . وبالتالي فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية ، إذا تعدى أثرها إلى ما يعتبر جزاء لم يرد بشأنه نص خاص .

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى — وفقاً لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة — بأن عقوبة خفض الدرجة إذا ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة وكان من نتائجها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين المؤقتين ، فإن هذه العقوبة تكون مخالفة للقانون (١) .

٢٥٠ — أثر الجزاءات التأديبية على صلاحية العامل أثناء فترة الاختبار:

من المقرر أنه لا تشرب على الجهة الإدارية ، أن هي أدخلت في اعتبارها عند تقديرها مدى صلاحية العامل أثناء فترة الاختبار ، الجزاءات التي وقعت عليه (٢) .

(١) أ.ع ١٣١١ لسنة ١٠ في ١٢/٣/١٩٦٦ ، ص ١١ من ٥٢٢ ب ٦٥ .

(٢) أ.ع ٦٤٦ و ١٨٧ لسنة ١٠ في ٢/٤/١٩٦٧ ، ص ١٢ من ٥٨٥ .

ب ٦٠ .

الفصل الثاني

أثر الجزاء التأديبي ، على تقرير الكفاية

٢٥٠ - **بيان ذلك :** من المقرر أن الجزاءات التي وقعت على
العامل ، خلال السنة التي يوصع عنها تقرير كفايته ، تؤثر في هذا
التقرير . ولا يعتبر ذلك ازدواجاً للجزاء (١) .

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأنه إذا ادّين العامل في المخاضفة
لتأديبية المنسوبة إليه ، فإنه يمكن للإدارة أن تستند إلى ذلك في
تقرير كفايته (٢) . وقد أفتى مجلس الدولة ، بأن الجزاءات التي
توقع على الموظف ، هي إحدى العناصر الهامة التي تحدد مدى كفاية
الموظف ومسئولته وقيامه بأعباء وظيفته ، ومن ثم فإن هذه الجزاءات
التأديبية تعتبر عنصراً من عناصر التقرير عند لجنة شؤون الموظفين (٣) .
كما أفتى مجلس الدولة ، بأنه إذا لم تدخل الجهة الإدارية في
تقديرها لكفاية العامل ، المخالفات المنسوبة إليه ، في سنة وقوعها .
إنما أرجأت ذلك لحين الفصل فيها بالبراءة أو بالإدانة ، فإنه يكون
من الجائز الاستناد إلى قرار الجزاء الذي وقع مؤخراً عند تقدير
الكفاية عن العام الذي وقع فيه هذا الجزاء (٤) .

وأهني أيضاً بأن استناد لجنة شؤون العاملين في تقريرها كفاية
العامل إلى الحكم التأديبي الصادر ضده في السنة التي أعد التقرير
عنها ، إنما هو أعمال منها لأثر هذا الحكم على نقاء صفحة المدعى خاصة

-
- (١) أ.ع. في ١٩٦٤/٦٢/١ (١٠ سنوات) من ١٧٩٢ ب ٤٧٨ .
— أ.ع. في ١٩٦٣/٤/١٢ (١٠ سنوات) من ١٧٩٧ ب ٤٦٥ .
— أ.ع. في ١٩٦٦/١٢/٣ ، من ١٢ من ٣١٤ ب ٢٢ .
(٢) أ.ع. ١٠٢٧ لسنة ١٠ في ١٩٦٩/٥/٤ ، من ١٤ من ٩٧٦ ب ٩٠ .
(٣) ح. رقم ٥١١ في ١٩٥٧/٩/١١ ، من ١١ من ١١٧ ب ٦٦ .
(٤) هـ. رقم ٣٠٧٤ في ١٩٦٦/٤/٨ ملف رقم ٤٠٤٣/١/٧ .

وأنه لم يسبق أن وضع له موضع الاعتبار في تقريره من سنة ارتكابه انتظاراً لما ينتهي إليه أمر حالته الى المحكمة التأديبية . وهذا الاعمال من جانب اللجنة لا تثريب عليه لأنه يدخل في سلطتها التقديرية التي لا معقب عليها فيها طالما أنه خلا من أساءة استعمال هذه السلطة (١) .

وقضى أيضاً بأن الجزاء الموقع على الموظف قد كشف عن حالة المطعون ضد الوظيفة خلال سنة ١٩٥٧ وعن مدى كفايته في هذه السنة ومن ثم لا تثريب على لجنة شئون الموظفين اذا ما أدخلت هذه المخالفات في اعتبارها عندما قامت بتقدير كفاية المدعى في تلك السنة وخففت تقديره الى ضعيف . ولا حجة فيما ذهب الحكم المطعون فيه من أن تقدير درجة كفاية الموظف بدرجة ضعيف لمسبق توقيع جزاء أو جزاءات عليه خلال ذات السنة التي وضع عنها التقرير انما تعد عقوبة جديدة وتعد للجزاء عن فعل واحد سبق أن استوفت جهة الادارة حقها في معاقبة المطعون ضده عنه ، لا حجة في ذلك لأن تقدير كفاية الموظف انما هو تسجيل وتبيان لحالته خلال السنة موضوع التقرير (٢) .

كما قضى بأن اعمال لجنة شئون الموظفين سلطتها في تخفيض درجة كفاية الموظف في تقريره السنوي السري استناداً الى ما تكشف عنه مهامته التأديبية من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهي المواد التي يقوم عليها تقدير كفايته وتؤثر في هذا التقدير في جملته بصفة عامة : لا تعد ازدواجا للعقوبة ولا جزاء مجددا بل هو عنصر من العناصر انكالية لمقومات التقدير العام الذي تملكه اللجنة في مجال حكمها على كفاية الموظف ذلك الحكم الذي تترخص فيه بسلطتها التقديرية وهو مجال غير مجال التأديب . كما أنه لا تثريب على اللجنة ان هي

(١) ق. ٧٢٧ لسنة ١٩ في ١٢/٤/١٩٦٧ (مجموعة الثلاث سنوات)

ص ١٢٠ ب ٧٥ .

(٢) ع. ٢٥٢٤ لسنة ٦ في ٢١/٦/١٩٦٤ (١٠ سنوات) ص ١٧٩٢

ب ٤٨٧ .

اعتمدت في تقديرها على سبق توقيع جزاءات عليه ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخشى قيامه بعمله بكفاية^(١). وقضى بأنه « لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهي بصدد تقدير درجة كفاية المدعى ان هي أدخلت في اعتبارها الأثر الذي ترى ترتبه على مسلك المدعى في شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم واسرافه دون مبرر في التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء وغيرهم من كبار الموظفين تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة ، ولا يحول دون ذلك ان مسلك المدعى في شأن الشكاوى المذكورة قد ترتب عليه اقامة الدعوى التأديبية ضده ومحدور حكم بادانته مطعون فيه أمام المحكمة الادارية العليا ، اذ أن الأمر هنا لا يتعلق بتأديبه أو عقابه ولا يعدو أن يكون اعضالا لسلطة اللجنة في تخفيض درجة كفايته في تقريره ، اسنوى استنادا الى ما تكشف لها من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته ، وهي من العناصر المكتملة لمقومات التقدير العام الذي تختص به اللجنة في مجال حكمها على كفاية الموظف وتترخص فيه بسلطتها التقديرية وهو غير مجال التأديب على كل حال^(٢) .

ويلاحظ — من ناحية أخرى — أن أثر الجزاء التأديبي على تقرير الكفاية ، قد يتحدد انطلاقه بالنسبة لبعض عناصر الكفاية دون غيرها ، وذلك على أساس نوع وطبيعة المخالفة التي كانت سببا في هذا الجزاء .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن قيام الرئيس المباشر ، والمدير المحلي بتقدير كفاية أحد العاملين بمرتبة جيد ، ثم قيام رئيس المصلحة بتخفيض درجة الكفاية الى ضعيف لجرد مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن الحضور في المواعيد الرسمية ، ما أدى الى تخفيض الدرجات المدونة أمام جميع عناصر تقدير الكفاية ، هذا الاجراء من شأنه أن يبطل التقرير . وذلك لأن مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن مواعيد العمل

(١) ع.أ ٣٦٢ لسنة ٧ في ١٢/٤/١٩٦٣ (١٠ مسنوبات) من ١٩٦٧

ب ٤٩٥ .

(٢) ع.أ ٩٧٦ لسنة ٧ في ١٢/٢/١٩٦٦ ، من ١٢ من ٢١٤ ب ٣٢ .

الرسمية يمكن أن يكون أساسا لتخفيض الدرجة المقررة لمنصر المواظبة على مواعيد الحضور فقط ، دون أن يمتد الى بقية العناصر الأخرى التي يعتد بها في تقدير مرتبة الكفالية مثل قدراته وصفاته الشخصية أو عمله وانتاجه طالما أنه لا يوجد بملف خدمته ما ينهض أساسا لانخفاض أدائه لعمله ومجموع درجاته (١) .

٢٥١ - هل يجوز الاستناد في تقرير كفالية العامل ، الى الإجراءات الموقعة عليه في سنوات سابقة على السنة التي يوضع عنها التقرير : لقد اختلفت وجهات النظر في هذا الشأن ، على النحو التالي :

١ - لقد ذهب أحكام الى القول بأن مبدأ سنوية التقرير ، يقتضى أن لا يتأثر بالجزاءات الموقعة على العامل في سنوات سابقة على السنة التي يوضع عنها التقرير . فقد قضى بأنه وإن كان قد احتوى ملف خدمة المدعى على جزاءات ، إلا أن هذه الجزاءات قد وقعت عليه لأمر نسبته اليه في غير العام الموضوع عنه التقرير المظنون فيه ١٩٥٤/١٩٥٥ . ومن المسلم أن التقرير السرى يعد سنويا ليكون ترجمانا عن حالة الموظف في سنة بعينها . واذن لا شأن للتقرير الموضوع عن سنة بذاتها بما لحظ من الموظف في الأعوام السابقة ، والا انهار مبدأ سنوية التقرير . إذ لا يكفي ادانة الموظف في عام من الأعوام في مخالفة معينة ، ليظل موصوما بوزر هذه المخالفة طوال حياته الوظيفية وليظل مهددا بخفض تقدير كفايته في تقاريره السنوية عن السنوات المقبلة وهو ما تأباه العدالة ولا يسيغه القانون فضلا عن مجالغته للأساس الذي أقام عليه الشارع نظام التقارير السنوية (٢) .

كما صدرت فتاوى بأن تقدير الكفالية انما يكون بالنظر الى حالة العامل خلال السنة التي وضع عنها التقرير . فإذا كُنت مخالفاً نسبت

(١) ع.١ لسنة ١٣٠٤ في ١٥/١٢/١٩٧٦ .

(٢) ع.١ لسنة ١٠٥٦ في ٧/١/١٩٦٥ (١٠ سنوات) من ١٧٩٠ .

اليه في سنوات سابقة وظهر أثرها في تقارير احدى هذه السنوات
لم يكن من الجائز الاستناد الى ذات المخالفة عند تقدير كفايته من
جديد (١) .

٢ - ان الرأي المائل في القضاء ، هو أن تعاقب الجزاءات ،
واتصال ماضى العامل بحاضره في هذا الشأن ، لا يمنع من النظر الى
الجزاءات السابقة على العامل الذى يوضع عنه التقرير ، لتتكمل عناصر
التقدير بربط ماضيه بحاضره :

وقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بذلك ، في العديد من
أحكامها ، حيث قالت : لا تريب على لجنة شئون العاملين ان هي أدخلت
في اعتبارها عند تقدير درجة كفاية الموظف بياناً شاملاً بحالته حتى
تكتمل أمامها صورة لنواحي نشاطه ومسلكه ، وتهيأ لها جميع العناصر
التي تستطيع بموجبها تقدير درجة كفايته تقديراً مبرراً من النقص .
ذلك أنه وان كان الأصل هو الاعتداد بالأعمال التي يأتيتها الموظف خلال
السنة التي يوضع عنها التقرير أخذاً بمبدأ سنوية التقرير الا أن في
تعاقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه
في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع عنها التقرير
ثم بمسلكه في السنة التالية لها ما يرين على صفحة المدعى ويفضح
بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية . ومجال هذا كله يختلف عن مجال
التأديب اذ الأمر هنا لا يتعلق بعقاب الموظف وانما يتصل بتقدير كفايته
في ضوء عمله ومسلكه بعد تكمي نواحي عمله ومتابعة مسلكه في الماضى
والحاضر استكمالاً للعناصر التي يقوم عليها تقدير كفايته - وغنى عن
البيان أن هذا هو الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجهه
المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف (٢) .

(١) ف.د. رقم ٣٠٧٤ في ١٩٦٦/٤/٨ ملف ٤٠٤٣/١/٧ .
(٢) ع.أ. ٣٩٩ لسنة ٧ في ١٩٦٤/١٢/٢٠ (١٠ سنوات) ص ١٧٨٩

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأنه : « من حيث ان لجنة شئون الموثقين اذ اوضحت أن السبب في تنزيل تقدير درجات المدعى على الوجه سالف الذكر مرجعه كثرة توقيع الجزاءات عليه ، انما قصدت اظهار أن حالة المدعى لم تتغير سنة ١٩٦٥ ، عما كانت عليه سنة ١٩٦٤ ، وما قبلها ، بدليل استمراره في ارتكاب المخالفات ، ولذلك تكون قد استندت الى وقائع ثابتة تبرر ما انتهت اليه من نتيجة . اذ لا عبرة لما اذا كان عدد هذه المخالفات في السنة التي وقع عنها التقرير هو مخالفة واحدة أو أكثر ، ذلك لأنه يكفي ثبوت وقوع مخالفة واحدة في السنة التي وضع عنها التقرير لاعتبارها — بالإضافة الى مخالفات السنوات السابقة — كاشفة عن استمرار انخفاض مستوى أداء العامل ، ومن ثم يكون ما أدخلته اللجنة على تقدير كفاية المدعى قد قام على أسس سليمة تبرره ويكون قرارها في هذا الشأن قد صدر بعيدا عن أى مخالفة للقانون أو إساءة استعمال السلطة وتكون دعوى المدعى قد قامت على أسس غير سليمة من الواقع أو القانون ويتمين رفضها » (١) .

٣ — ومع ذلك ، فمن المقرر أنه اذا تقدم العهد على صدور الجزاء ، فلا يجوز الاستناد اليه في تقدير كفاية العامل ، سيما اذا صلحت حال العامل ، ولم يتصل ماضيه بحاضره من حيث توقيع جزاء عليه .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه من نافلة القول أن لا يكون للجزاءين اللذين سبق توقيعهما على المدعى عامى ١٩٣٥ و ١٩٤١ أدنى تأثير على تقدير كفايته في تقريره المظنون فيه المحرر عن عام ١٩٦١ (٢) .

١. ع ١٢٢٣ لسنة ٧ في ١٢/٢٢/١٩٦٢ (١٠ سنوات) من ١٧٩٣ ب ٤٨٩ .

— ١. ع ٥٩٠ لسنة ١٥ في ١٢/٣١/١٩٧٢ .

— ١. ع ٣٦٢ لسنة ٧ في ١٢/٤/١٩٦٣ (١٠ سنوات) من ١٧٩٧ ب ٤٩٥ .

(١) ١. ق ٧٩٠ لسنة ٢١ في ١٢/٢/١٩٦٩ ، من ٢٣ من ٥٨٨ ب ٣٢٣ .

(٢) ١. ع ١٠٢٧ لسنة ١٠ في ١٢/٥/١٩٦٩ ، من ١٤ من ٦٧٩ ب ٩٠ .

٢٥٢ - هل يجوز أن يكون الاتهام ، اثر على تقدير كفاية العامل ؟

لقد قضت محكمة القضاء الادارى بجواز ذلك ، حيث قالت
أن للإدارة أن تتدخل في تقديرها لكفاية العامل ، المخالفات المنسوبة اليه
سنة وقوعها . ولها أن ترجىء اعمال هذا الأثر ، لحين الفصل في هذه
المخالفات من الجهات التأديبية (١) .

كما أفتى مجلس الدولة في بعض فتاويه بهذا المبدأ (٢) .

وعلى العكس من ذلك ، صدرت احكام بعدم جواز الاستناد الى مجرد
الاثهام ، لخفض تقدير كفاية العامل ، ما دام الاتهام معروضا على
القضاء ، ولم يفصل فيه لدى وضع التقرير .

لقد قضى بأنه اذا كان اتهام المدعى بالتراخي في الابلاغ عن
واقعة استيلاء اثنين من رؤوسيه على مبالغ من احد المواطنين وتستره
على ما اقترعاه من مخالفة ، وهو الاتهام الذى لم يكن قد فصل فيه
بعد من المحكمة التأديبية ، هو السبب في الهبوط بدرجة كفايته الى
مرتبة ضعيف بما يؤثر تأثيرا ملحوظا في مستقبله واذ قضت المحكمة
التأديبية بمجازاة المدعى عن هذه الواقعة بالانذار فيكون القرار
المطعون فيه الصادر بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٦ بدرجة ضعيف ، غير
قائم على سبب صحيح مما يفقده السند اللازم لمسروعيته متعينا القضاء
بالفائه (٣) .

(١) ق.٧٤٧ لسنة ١٩ في ١٢/٤/١٩٦٧ (مجموعة الثلاث سنوات)

ص ١٢٠ ب ٧٥ .

(٢) د. ف. رقم ٣٠٧٤ في ٨/٤/١٩٦٦ ملف رقم ١٠٢٣/١٧ .

(٣) أ.ع.أ ١٠٢٨ لسنة ١٥ في ٢٤/٦/١٩٧٣ ، س ١٨ ص ١٥١

ب ٨٥ .

الفصل الثالث

أثر العقوبات التأديبية على الترقية

٢٥٢ - تقسيم البحث : سنورد فيما يلي ، النصوص الخاصة بذلك ، ونشير الى العقوبات التأديبية التي لا يترتب عليها تأجيل النظر في الترقية : ثم نتحدث عن العقوبات التي يترتب عليها حظر النظر في الترقية خلال مدة معينة ، وأنواع الترقيات التي يسرى عليها هذا الحظر . ثم نحدد التاريخ الذي تبدأ منه مدة الحظر المذكورة ، والتكليف القانوني لهذا الحظر . وهل تجب ترقية العامل : فور انتهاء المدة التي يحظر خلالها ترقيته بسبب توقيع عقوبة تأديبية عليه . وماذا لو صدر قرار الترقية قبل انتهاء مدة حظر الترقية . . . هل يعتبر باطلا أم منعدها ؟

النصوص : لقد نصت المادة ٨٥ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه : « لا يجوز للنظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي الا بعد انقضاء الفترات التالية :

١ - ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة (١) .

٢ - ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوما الى ١٥ يوما .

(١) كان النص في القانون السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هو « ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف لمدة من خمسة أيام الى عشرة » .

٣ — تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل
مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوما •

٤ — سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، مدة
تزيد على ثلاثين يوما ، أو في حالة توقيع جزاء خفض الأجر •

٥ — مدة التأجيل أو الحرمان ، في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة
أو الحرمان من نصفها •

وتحسب فترة التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ،
ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق •

ونصت المادة ٨٦ من القانون المذكور على أنه : « عند توقيع
جزاء خفض إلى وظيفة أدنى ، يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك
التي كان يشغلها عند إحالته إلى المحاكمة ... ولا يجوز النظر في ترقيته
إلا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء •
فإذا وقع على العامل جزاء خفض إلى وظيفة أدنى ، مع خفض
الأجر ، فلا يجوز النظر في ترقيته إلا بعد مضي سنتين من تاريخ صدور
الحكم بتوقيع الجزاء » •

ويمثل نص المادتين ٨٥ و ٨٦ من النظام الحالي للمعاملين المدنيين
بالدولة ، نص المشرع أيضا في المادتين ٨٨ و ٨٩ من النظام الحالي للمعاملين
في القطاع العام الصادر بالمرسوم رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

ولهذا : فإن الحديث بخصوص هذه المواد ، ينصرف إلى كل من
المعاملين المدنيين بالدولة ، والمعاملين في القطاع العام •

٢٥٤ — عقوبات تأديبية ، لا يترتب عليها حظر النظر في الترقية :

يبين من استظهار نص المادة ٨٥ من النظام الحالي للمعاملين
المدنيين بالدولة ، وكذلك نص المادة ٨٨ من النظام الحالي للمعاملين

في القطاع العام ، ان المشرع لم يرتب على كل الجزاءات التأديبية ، عدم جواز النظر في ترقية العامل المجازى خلال المدة التي حددها المشرع في النصين سالفى الذكر .

وانما استبعد المشرع ، بعض هذه الجزاءات ، ولم يرتب عليها حظر ترقية العامل بسببها ، لأن المشرع قدر بساطتها بحيث لا يمتدح أن تمس حق العامل في الترقية . وهذه الجزاءات هي :

١ — الانذار .

٢ — التوبيخ .

٣ — اللوم .

٤ — الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، لمدة لا تزيد على خمسة أيام .

كما لم يذكر المشرع عقوبتي الاحالة الى المعاش ، والفصل من الخدمة ، لأن كلا منهما يرتب عليه انتهاء الخدمة ، وبالتالي فلا يكون ثمة وجه للترقية أصلاً وما يتصل بها من حظر أو تأجيل .

وبهنا أن نشير الى أن هذه الجزاءات ، وإن كانت لا تمس حق العامل في الترقية بالأقدمية ، إلا أنها تكون موضع اعتبار إذا كانت الترقية بالاختيار . وذلك لأن المسلم أن الذى لا يمنع الترقية بالأقدمية ، قد ينهض مانعاً من الترقية بالاختيار .

ويلاحظ أن الجزاءات التأديبية — التي توقع على العامل المحدث أو المستبقى أو المستدعى — في المجال العسكرى ، لا أثر لها على الترقية في المجال الوظيفى : لأن موانع للترقية ، أو أسباب تأجيلها ، يرجع فيها الى قوانين التوظيف المدنية ، فلا يكون مانعاً الا ما نص عليه في هذه

القوانين (٩) .

٢٥٥ — العقوبات التأديبية ، التي تحظر النظر في الترقية ، خلال مدة معينة :

ان هذه المدة التي يحظر النظر خلالها في ترقية العامل المعاقب ، تختلف من حيث مدتها وفقا لمدى جسامه العقوبة ، وذلك على الوجه التالي :

١ — عقوبة الخصم من الأجر ، أو الوقف عن العمل ، لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة أيام : هذه العقوبة تمنع النظر في ترقية العامل ، خلال ثلاثة أشهر من تاريخ توقيعها .

ويلاحظ أنه اذا كانت هذه العقوبة — بالخصم أو بالوقف — لمدة خمسة أيام فأقل ، فانها لا تحظر الترقية . وذلك على عكس الحال في النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والنظام السابق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، حيث كان النص في كل منهما يحظر الترقية بسبب الخصم أو الوقف لمدة خمسة أيام . ومن ثم فالنظام الحالي — سواء في الحكومة أو القطاع العام — أكثر يسرا ورفقا بالعامل .

٢ — الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، لمدة ١١ يوما الى ١٥ يوما : هذه العقوبة ، يترتب عليها حظر النظر في ترقية العامل لمدة ستة أشهر من تاريخ توقيعها .

٣ — الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتتقل عن ثلاثين يوما : هذه العقوبة تمنع النظر في الترقية ، مدة تسعة أشهر من تاريخ توقيع العقوبة .

٤ — عقوبة الخصم من الأجر ، أو عقوبة الموقف عن العمل ، مدة تزيد على ثلاثين يوما ، أو عقوبة خفض الأجر ، يترتب على توقيع أى من هذه العقوبات ، حظر النظر في ترقية العامل ، خلال مدة سنة من تاريخ توقيعها •

٥ — تأجيل العلاوة ، أو الحرمان من نصفها : يترتب على توقيع أى من هاتين العقوبتين ، عدم جواز النظر في ترقية العامل خلال مدة تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها •

٦ — عقوبة خفض إلى الوظيفة الأدنى للوظيفة التي يشغلها العامل : يترتب عليها حظر النظر في ترقيته إلا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ الحكم أو القرار الصادر بتوقيعها •

٧ — عقوبة خفض إلى الوظيفة الأدنى ، مع خفض الأجر : يترتب عليها حظر النظر في ترقية العامل إلا بعد مضي سنتين من تاريخ توقيعها •

٢٥٦ — أنواع الترفيعات التي يشملها الحظر ، وفقا لما تقدم :

إن حظر النظر في الترقية ، خلال مدة معينة من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية ، يسرى على الترفيعات بالأقدمية أو بالاختيار — كما يسرى على الترفيعات الحتمية أو التلقائية ، ما لم ينص المشرع على قواعد خاصة بهذه الترفيعات ، غنى هذه الحالة تطبيق القواعد الخاصة •

٢٥٧ — طبيعة حظر الترقية — خلال مدة معينة ، بسبب الجزاء التأديبي :

إن هذا الحظر ، على هذا الوجه ، ولهذا السبب ، هو في حقيقته ، عقوبة تبعية للعقوبة التأديبية الأصلية التي تستوجب هذا الحظر وفقا للقانون (١) •

(١) ج. في ٢٩/١/١٩٦٤ ز س ١٨ من ١٨٤ ب ٦٨ •
— ج. في ١٦/٥/١٩٥٧ ، س ١١ من ١٠٧ ب ٦١ •

ويُنتَظَرُ بغض الفقه — بحق — هذه العقوبة التبعية ، ويصفها بأنها عقوبة عينية غير مبصرة ، لأنها تصيب بعض العاملين دون البعض الآخر . فإذا كان العامل الذي عوقب قد رقى في تاريخ حديث ، فإنه يكون قد نجا من مصيدة هذه العقوبة التبعية ، لأنها لن تؤثر عليه ؛ لأنه لن يصيبه دوره في الترقية إلا بعد مدة تتجاوز المدة التي حددها المشرع ومنع ترقيته خلالها . والأمر يختلف بالنسبة لمعامل يكون مستحقا للترقية وقت صدور العقوبة التأديبية ، حيث ستكون العقوبة انتبعية صارمة ومبالغتها القسوة .

٢٥٨ — التاريخ الذي تبدأ منه مدة حظر النظر في الترقية :

تبدأ هذه المدة ، من تاريخ توقيع الجزاء التأديبي سواء كان هذا الجزاء موقعا بقرار أو بحكم .

ويكفي أن يكون القرار التأديبي ، قابلا للتنفيذ . ولا يمنع من ذلك أن يكون هذا القرار قابلا للتعقيب عليه من سلطة رئاسية : أو من سلطة رقابية كالجهاز المركزي للمسابقات فيما يتعلق بالمخالفات المالية التي يرتكبها عاملون مدنيون بالدولة (١) .

ولا يمنع من بدء هذه المدة أيضا ، أن يكون الحكم التأديبي ، قابلا للطعن عليه — ومظلوما عليه فعلا — أمام المحكمة الإدارية العليا .

والقرار أن الجهة الرئاسية إذا استعملت سلطاتها في التعقيب على القرار — سواء كان ذلك من تلقاء نفسها وفقا للقانون ، أو بناء على تظلم من ذي الشأن — وانتهت إلى تأييد القرار ، فإن مدة حظر الترقية تنقل محتسبة من تاريخ القرار الصادر بالجزاء ابتداء .

وكذلك الشأن ، فيما لو كان الجزاء موقعا بحكم من المحكمة التأديبية — أو بقرار من مجلس التأديب — ثم طعن فيه أمام المحكمة

(١) ف. د. رقم ١٢٦٥ في ١٧/٤/١٩٦٥ ملف ١٥١/٧ .

الادارية العليا ، وقيمت هذه المحكمة بتأييد الحكم : اذ تظل مدته
حظر الترقية محسوبة من تاريخ حكم المحكمة التأديبية أو من تاريخ
قرار مجلس التأديب .

وكذلك الحال أيضا ، لو عدلت الجهة الادارية انقرار التأديبي —
أو عدلت المحكمة الادارية العليا حكم المحكمة التأديبية — اذ يعتبر
هذا التعديل سحبا اداريا ، أو الفناء قضائيا . والمقرر أن السحب
الاداري . وكذلك الالفاء القضائي — سواء كان كلياً أو جزئياً — يرتد
بأثره الى تاريخ القرار أو الحكم المسحوب أو الطعن . ومن ثم يسرى
هذا التعديل بكافة آثاره وما يترتب عليها — كبداية تاريخ مدة حظر
الترقية — اعتباراً من تاريخ القرار أو الحكم الصادر إصلاً بالجزاء
المعدل .

أما اذا سحب الجزاء أو ألغى ، كلية ، لغته يعتبر كان لم يكن ،
وبالتالى يرقى العامل في دوره وطبقا لحقه في الترقية دون أى اعتداد
بهذا الجزاء المسحوب أو الملغى .

ويلاحظ أن العبرة في بدء احتساب مدة حظر الترقية ، هي بتاريخ
صدور القرار أو الحكم الصادر بالجزاء التأديبي ، وليست بتاريخ الأمر
الآخر بتنفيذه أو اجراءات ذلك ^(١) .

ونورد فيما يلي طرفان من الفتاوى والأحكام في هذا الشأن :

لقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة
بأنه من حيث انه بتاريخ ١٧/٦/١٩٦٢ صدر قرار السيد رئيس محكمة
أسيوط بعبازة الموظف المتظلم ، بخمسة عشرة أيام من راتبه ، فان مدة
حظر الترقية تبدأ من التاريخ المذكور . ومن حيث انه بتاريخ ٢٤ من
نوفمبر ١٩٦٢ قرر السيد / وزير العدل تعديل القرار سالف الذكر ،

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهز المركزي للتظلم والإدارة بمجلس
الدولة ، ملف ٢٨١/١/٧ .

وذلك بالاكتماء بمجازاة المتظلم بخمسم ثلاثة أيام بدلا من خصم عشرة أيام من راتبه ، فان قرار السيد / الوزير يعتبر سجا للمقرار الأول الصادر من السيد / رئيس محكمة أسيوط المشار اليه . بما يتضمن تعديله بخفض الجزاء الى ثلاثة أيام ^(١) . ومن ثم يحل قرار السيد / الوزير محل قرار السيد / رئيس محكمة أسيوط : فيما يتعلق بمجازاة العامل المتظلم ، وتنصرف جميع آثاره الى تاريخ صدور قرار الجزاء الأول والصادر من السيد / رئيس محكمة أسيوط بتاريخ ١٧/١/١٩٦٢ وتحتسب مدة خطر الترقية اعتبارا من هذا التاريخ ، وليس من تاريخ قرار الوزير في ١٩٦٣/١١/٢٤ ^(٢) .

وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن الثابت من الأوراق أن المدعى قد جوزى في ١٩٦٢/١٢/٢٦ بخمسم خمسة عشر يوما من راتبه ، ثم عدل انجزاء في ١٩٦٣/٨/٣١ الى خصم ثلاثة أيام فقط .

ومن ثم فان هذا التعديل ، هو في حقيقته سحب للجزاء السابق . الموقع عليه أصلا في ١٩٦٢/١٢/٢٦ ، وبالتالي يرتد أثر هذا التعديل بأثر رجعي الى تاريخ صدور قرار الجزاء السابق وتحتسب مدة خطر الترقية اعتبارا من هذا التاريخ : وليس من تاريخ التعديل ^(٣) .

وقد قضى أيضا بأن تأجيل الترقية كأثر لجزاء تأديبي بخمسم عشرة أيام من مرتب الموظف ، بمقتضى قرار مجلس التأديب الابتدائي ، هذا التأجيل يبدأ من اليوم التالي لقرار المجلس المذكور حتى لو استأنف الموظف هذا القرار ، لأنه لا يضار باستئنافه وبالتالي فلا يتراخى بدء احتساب مدة التأجيل حتى تاريخ صدور قرار مجلس التأديب

(١) يلاحظ أن خصم ثلاثة أيام كمعقوبة تأديبية ، كان يمنع من الترقية خلال ثلاثة اشهر وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة السابق ولكن مثل هذا الجزاء ، لا يمنع النظر في الترقية طبقا للنظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، وطبقا للنظام الحالي للعاملين في القطاع اعام .

(٢) ج . ٥ في ١٩٦٤/٥/٦ ، س ١٨ ص ٣٠١ ب ١١١ .

(٣) أ . ع ٦٩٦ لسنة ١٤ في ١٩٧٥/١/٢٦ ، س ٢٠ ص ١٧٥ ب ٥٦ .

الاستثنائي (١) .

وقد أفتى مجلس الدولة في موضوع تدور وقائمه حول قرار إداري صدر يعزل أحد الموظفين من وظيفته ثم طعن في هذا القرار أمام المحكمة الإدارية المختصة التي أيدت القرار لأسبابه ثم طعن في هذا الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا التي أصدرت حكمها بإلغاء الجزاء المطعون فيه ومجازاة المدعى بالخصم من مرتبه لمدة شهر والزام الحكومة بالمصروفات ، وقد ذهبت الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف (وزارة العدل) الى القول بأن مدة حظر ترقية هذا الموظف تبدأ من تاريخ صدور حكم المحكمة الإدارية العليا سالف الذكر ، وليس من تاريخ انقار الأول الصادر بفصله .

وعرض الموضوع على اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، فألفت بأن تعديل الجزاء يرتد بآثره الى تاريخ هذا الجزاء أصلا . وليس الى تاريخ التعديل ، يستوى في هذا : أن يكون التعديل صادرا بقرار من السلطة الرئاسية أو بحكم من الجهة القضائية . ومن ثم فإن بداية مدة حظر الترقية بسبب مجازاة العامل بخصم مدة شهر من مرتبه وفقا لحكم المحكمة الإدارية العليا ، تحتسب لا من تاريخ هذا الحكم وإنما من تاريخ القرار الصادر أصلا بفصله ، لأن عقوبة الخصم حلت محل عقوبة الفصل وتحسب من تاريخ القرار الصادر أصلا بالفصل . وذلك لأن تعديل الجزاء ، على الوجه انسالف بيانه ، شأنه شأن كل نقض أو سحب كلي أو جزئي للقرار الإداري المعيب ،

(١) ق. ١٠٢٩ لسنة ١١ في ٢٨/١٠/١٩٥٨ ، س ١٢ من ١٤٧

ب ١٣٧ .

وقارن مع هذا ، فتوى إحدى إدارات الرأى بمجلس الدولة ، حيث ذهبت الى أن بداية مدة تأجيل الترقية ، تبدأ من تاريخ صدور قرار مجلس التأديب الاستثنائي (مئوى شعبة الأشغال رقم ٧١ في ١/٧/١٩٥٤ ، س ٨ من ٢٩٧ ب ٢٧٦) - وكذلك حكم محكمة القضاء الإداري رقم ١٠٤ لسنة ٧ في ٢٠/١١/١٩٥٤ ، س ٩ من ٧٦ ب ٦١ .

يكون بائر رجعى من تاريخ القرار المعيب (١) .

٢٥٩ - ماذا لو تعددت الجزاءات التأديبية ، وتداخلت مدد حظر الترقية أو تليفيها ، بسبب هذه الجزاءات ؟ كيف تحسب هذه المدد ؟

لقد نص المشرع صراحة في المادة ٨٥ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، على أن تحسب فترات التأجيل المشار اليه من تاريخ توقيع الجزاء ، ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق . وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه ، من حيث ان العامل قد وقعت عليه عقوبة خصم عشرة أيام من مرتبه ، وذلك في الدعوى رقم ١٩ لسنة ٦ ووقعت عليه عقوبة خصم خمسة أيام أخرى في الدعوى رقم ٨٣ لسنة ٦ ، وتم الحكم في الدعويتين في جلسة واحدة . وبالتالي فان فترتي التأجيل تحسب من تاريخ توقيع العقوبة ، ولا تضم فترتا التأجيل لبعضهما لتتقضى كل منهما منفردة على التوالي . وانما تتداخلان ، وتسيران معا . وفي الحالة المعروضة نعتبر هاتان الفترتان وكأنهما فترة واحدة تحسب من تاريخ توقيع العقوبتين ، وهو تاريخ واحد بالنسبة لهما ، كما سبق البيان . ومن ثم فلا تتكرر مدة التأجيل (٢) .

٢٦٠ - سحب الجزاء اداريا ، أو الفاؤه قضائيا ، يجعل للعامل الحق في الترقية التي خلفته ، ومن تاريخ هذه الترقية . وحتى لو شاعت الادارة أن تعيد التحقيق معه في ذات التهم ، بعد سحب الجزاء أو الفاؤه ، وحتى لو نصت على هذا في قرار السحب . ذلك أن سحب الجزاء الذي كان ملما من الترقية وقت اجرائها ، يترتب عليه اعتبار الجزاء كأن لم يكن .

ومن ثم فان العامل يستحق هذه الترقية بائر رجعى ، أي اعتبارا

(١) فتوى اللجنة الأولى في ١٩٦٥/٥/٤ ، مجموعة فتاوى اللجان من ١٩ و ٢٠ ص ١١١ ب ٦٨ .

— فتوى ادارة الفتوى للجهات المركزي والادارة بمجلس الدولة : ملف رقم ٣٦٦/٢/٦ غير منشورة .

(٢) فتا . رقم ٣٥٨٢ في ١٩٦٨/٥/٦ ملف ٦٤٥/١/٧ .

من التاريخ الذى صدرت فيه • وليس ثمة داع لانتظار ما يسفر عنه
التحقيق المزمع اجراؤه من جديد ، لأن العبرة هى بالتاريخ الذى أجريت
فيه الترقية المذكورة • وفى هذا التاريخ لم يكن ثمة مانع من ترقية
العامل ، باعتبار أن سحب الجزاء أو الغاء جعله غير قائم فى التاريخ
المذكور (١) •

٢٦١ - تعديل الجزاء التأديبى ، بما يجعله غير مانع من الترقية ،
يجعل القرار الصادر بترك العامل فى الترقية قبل هذا التعديل ،
غير صحيح ويكون العامل الحق فى هذه الترقية من تاريخ اجرائها ،
متى كانت أقدميته تفوله ذلك • وتطبيقا لهذا فقد أفتى مجلس الدولة
بأن العقوبات التى يترتب عليها تأجيل الترقية - طبقا لنص المادة ١٠٣
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة - هى الخصم
مدة ثلاثة أيام على الأقل (٢) • ومن ثم إذا جاوزى العامل فى
١١/٢٧/١٩٦٣ بخصم ثلاثة أيام من مرتبه ، وترك لهذا السبب فى حركة
الترقيات التى تمت فى ٢٠/١٢/١٩٦٣ والتى كانت أقدميته تسعفه
للترقية ضمن من رقاو خيما • ثم عدل الجزاء المذكور بتاريخ
١١/٢/١٩٦٤ الى خصم يومين فقط ، فان هذا التعديل ينسحب الى
تاريخ توقيع الجزاء فى ٢٧/١١/١٩٦٣ ، لأنه يعتبر سحبا لقرار الجزاء
الصادر بثلاثة أيام واعداما له • وعلى هذا ، لا يترتب على هذه العقوبة
أو هذا الجزاء ، تأجيل الترقية ، ويكون التعديل كائىفا عن هذا الوضع ،
ويرتب للعامل المذكور حقا فى أن يعتبر مرقى من تاريخ حركة الترقية
التي تمت فى ٢٠/١٢/١٩٦٣ سائلة الذكر ، وذلك دون حاجة الى
طعن قضائى (٣) •

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة
رقم ٤٤٥٢ فى ٢١/٧/١٩٦٥ •

(٢) ايا فى النظام الحالى للمعلمين المدنين للدولة ، والنظام الحالى
للمعلمين فى القطاع العلم ، فان عقوبة الخصم مدة ثلاثة ايام لا تمنع اصلا من
الترقية بالاندمية ، وانما يمنع من الترقية العقوبات الاخرى واقطعها الخصم
أو الوقف لمدة تزيد على خمسة ايام •

(٣) ف. ٤٤٥٢ فى ٢١/٧/١٩٦٥ ملف ١٠٥/١/٣ •

٢٦٢ — هل القرار الصادر بترقية العامل ، خلال المدة المحظورة فيها ترقينه بسبب الجزاء التأديبي الموقع عليه ، قرار باطل ، أم أنه بمنصم ؟

لقد ذهب حكم إلى أن هذا القرار هو قرار معيب بسبب خطير يفقده مفومات القرار الإداري ويُنزل به إلى مجرد العمل المادي الذي يجوز سحبه من الإدارة دون التقيد بالمواعيد . هذا مع مراعاة الحق المقرر للإدارة بأن تسحب قراراتها غير المشروعة بناء على اختصاص مقيد دون التقيد بميعاد . ذلك لأنه إذا كان المركز القانوني الذاتي ينشأ عن القاعدة العامة مباشرة ويقتصر عمل الإدارة على تطبيق هذه القاعدة القانونية العامة على الوقائع المعروضة فإنه يأخذ حكم العمل المادي الذي لا ينجم عنه نشوء المركز القانوني للفرد ومن ثم فإنه لا يكتسب الحصانة لانقضاء الميعاد (١) .

وقد عرض هذا ، على المحكمة الإدارية العليا ، فلم تأخذ بهذا الرأي ، وإنما قضت باعتبار القرار المذكور باطلاً وببطلان منعدما . وقالت في أسباب حكمها : « أن قصارى ما يمكن أن يوصف به القرار المطعون فيه أنه صدر مخالفاً لنص القانون الذي أوجب لغوات سنة على مجازاة المدعى للنظر في ترقيته مما يجعله قابلاً للإلغاء أو السحب حسب الأحوال في الميعاد القانوني وعدته ستون يوماً من تاريخ صدوره . فإذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحبه الإدارة فإنه يصبح حصيلاً من الرجوع فيه من جانب مصدره (٢) .

وبهذا أفتت أيضاً الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ، حيث رأت أن قرار الترقية — الصادر قبل مضي المدة المحددة : من تاريخ توقيع الجزاء التأديبي — هو قرار باطل وليس

(١) حكم المحكمة الإدارية لوزارة التربية والتعليم ، بجلطة ١٦/٢/١٩٦١ (مذكور ضمن حكم المحكمة الإدارية العليا الذي سنوده حالا في المتن) .

(٢) أ.ع. ١٠٩٧ لسنة ٧ في ١/٢/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٢٥٦ ب ٢٩ .

منعهما (١) .

٢٦٣ — هل تجب ترقية العامل ، فور انتهاء المدة التي يحظر خلالها ترقيته بسبب توقيع عقوبة تأديبية عليه ؟ لقد كان ذلك واجبا في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة القديم .

ولكن لا يجب ذلك ، في ظل التشريعات اللاحقة لهذا القانون والخاصة بالمعاملين المدنيين بالدولة . كما لا يجب ذلك أيضا وفقا للنظام الحالي للمعاملين في القطاع العام ، وطبقا لنظمهم السابقة — وسن فصل ذلك على النحو التالي :

أولا : في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة :
كان هذا القانون يقضى في مادته ١٠٤ بأنه في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما ، وفي حالة تأجيل المألوقة مدة تقل عن سنة (٢) ، تحجز للدرجة للموظف المعاقب ان كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية (٣) ، على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة .

ومؤدى هذا ، أن العامل كان يرقى وجوبا ، بمجرد انتهاء فترة حظر ترقيته ، وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا (٤) .

وبهذا ألفت أيضا الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، حيث قالت : « ان المنع من الترقية خلال المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفي الدولة لا يعدو أن يكون ارجاء للترقية بمقدار هذه المدد ، وهذا هو المستفاد من صريح نص المادة ١٠٥ من ذات القانون التي عبرت عن هذا المنع بأنه تأجيل

(١) ج . ١١ في ١٩٧٢/٢/٢٣ ملف ٢٧٦/٢/٨٦ .

(٢) أما اذا كتبت العقوبة اشد من ذلك ، فلا تحجز للعامل درجة — اذا حل دوره في الترقية بالأقدمية ، خلال مدة الحظر — ليرقى عليها بعد انتهاء هذه المدة .

(٣) أما اذا كتبت الترقية بالاختيار ، فلا تحجز له درجة .

(٤) انظر في تفصيل ذلك ، حكمها في الطعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٤ بجلسته

١٩٧٥/١/٢٦ . س . ٢٠ من ١٧٥ ب ٥٦ .

لترقية ، ومؤدى ذلك أن المركز القانونى للموظف فى الترقية بموجب الحركة التى صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا ، وانما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ، فإذا انقضت أصبح المركز القانونى فى الترقية حالا من التاريخ التالى لانقضائها ، ويجب على الادارة ترقية الموظف من هذا التاريخ .

ومما يؤكد هذا النظر أن مدد المنع من الترقية الجبينة بالمبادرة ١٠٣ المشار اليها انما هى فى حقيقة الأمر عقوبات تبعية للعقوبات الأصلية ، وبالتالي فانه لا يجوز تجاوز المدى الزمنى الذى حجبته الشارح لهذه العقوبات التبعية ، فضلا عما فى هذا التجاوز من اخلال بالحكمة التى يقوم عليها تصديق آجال متفاوتة لتأجيل الترقية ، اذ الواضح أن الشارح انما أراد أن تكون فترة التأجيل متناسبة مع مدى جسامته العقوبة الأصلية من حيث آثارها التبعية مما لا يجعلها قائمة على أساس سليم من العدالة والمساواة .

ولا غير ما تقدم أن تكون هذه السنة التى نحجز الدرجة خلالها قد انقضت دون أن تتم ترقية الموظف على الدرجة المحجوزة ، اذ أن حجز الدرجة لا يعدو أن يكون وسيلة للإبقاء على درجة خالية يمكن أن يرقى عليها الموظف فور زوال المانع من الترقية ، وليس هو بذاته أساس حق الموظف أن يرقى من تاريخ زوال المانع . وانما منتها هذا الحق هو حلوله قانونا فى التاريخ المذكور . ومن ثم لا يترتب على انقضاء حجز الدرجة بفوات سنة من تاريخ حجزها انقضاء حق الموظف فى أن ترد أقدميته الى تاريخ زوال المانع . وكل ما يترتب على انقضاء الحجز هو زوال حق الموظف فى الترقية على ذات الدرجة المحجوزة وجواز شغلها بغيره ، ولكن ذلك لا يمنع من ترقيته على درجة أخرى تكون خالية أو عندما تخلو درجته المحجوزة اذا ظلت خالية ، وعندئذ يتعين رد الأقدمية فى الدرجة الى تاريخ زوال المانع ^(١) . وقالت أيضا الجمعية

(١) ج . ٠ فى ١٦٤/١/٢٩ ، س ١٨ من ١٨٤ ب ٦٨ .

- ج . رقم ٢٥١ فى ١٦/٥/١٩٥٧ ، س ١١ من ١٠٧ ب ٦١ .

العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، بأنه سبق لها أن أتت في مقام تفسير نصوص المواد ١٠٣ ، ١٠٤ ، ١٠٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — أن الموظف الذي حل عليه الدور في الترقية بالأقدمية يعتبر صالحا للترقية في مفهوم المادة ١٠٣ من هذا القانون ، على أن ترجأ هذه الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه طيلة الفترات التي حددتها تلك المادة تبعا لنوع الجزاء ، ولم يقصد المشرع الى سلب الموظف حقه في الترقية ، وقد أغصح عن قصده هذا في المادة ١٠٤ اذ ميز الموظف الذي وقع عليه جزاء بالغصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له ان كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية . وحجز الدرجة في هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذي حجزت له الدرجة يستحق الترقية وجوبا من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أهدميتها في الدرجة المرقى اليها من هذا التاريخ (١) .

ثانيا : في ظل نظم العاملين المدنيين بالدولة — التالية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وكذلك طبقا لنظم العاملين في القطاع العام ، لا تلتزم الجهة الادارية بأن ترقى العامل فور انتهاء المدة التي يحظر خلالها ترقيته بسبب العقوبة التأديبية الموقعة عليه .

وفذلك لأنه ولئن كانت المادة ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، القديم ، كانت توجب حجز درجة الموظف الذي حل عليه الدور في الترقية ، على الوجه الوارد بهذه المادة — الا أن نظم العاملين المدنيين بالدولة التي صدرت تالية لهذا القانون (٢) —

(١) ج . ٠ في ١/٢٩/ ١٩٦٤ ، س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ . سبقت الاشارة اليها .

(٢) وهي ، القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بتعديلهم الحالي .

وكذلك نظم العاملين في القطاع العام ، بصفة عامة ^(١) لم تتضمن نصا مماثلا للنص سالت الذكر ، وان نصت على حظر الترقية خلال مدة معينة تختلف باختلاف نوع الجزاء الموقع على النحو الذي حددته هذه النصوص .

ومن ثم فلا يجوز طبقا لهذه النظم أو التشريعات ، حجز درجة للعامل الذي وقعت عليه عقوبة ، ليرقى عليها بعد انقضاء فترة حظر ترقية مسبب هذه العقوبة . ومؤدى هذا أنه وفقا لهذه التشريعات — لا تجوز ترقية العامل خلال فترة الحظر . وإذا انقضت هذه الفترة ، فليس ثمة الزام على الجهة الادارية بتربيته فوراً ، طالما أن المشرع لم يوجب حجز درجة لهذا العامل ليرقى عليها بعد انقضاء الفترة المذكورة . بل يتربص العامل ، حتى تخلو درجات تنسج لتربيته ، وإلى أن تنشط الادارة لاجراء حركة الترقيات في الوقت الذي تراه مناسباً لاجرائها ^(٢) .

(١) وهي ، نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ونظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ونظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) بمثل هذا افقت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة السابق — أرجع في هذا ج. في ١٦/٦/١٩٦٥ ، س ١٩ ص ٤٢٠ ت ١٣٢ — فتاوى ادارة الفتوى للجهز المركزي للتنظيم والادارة بمجلس الدولة : رقم ٩٨٦٧ في ٢٨/١٢/١٩٦٥ ملف ٤٣٧/١/٣ ورقسم ٣٠٧٢ في ٢٣/٤/١٩٦٨ ملف ٣٣٩/١/٣ .

ومع ذلك فهناك رأى يذهب — على العكس من ذلك — الى أن مدد المنسح من الترقية — بسبب العقوبات التأديبية التي توقع على الموظفين — انها هي في حقيقتها عقوبات تبعية لهذه العقوبات الأصلية : وبالتالي فلا يجوز تجاوز المدى الزمني الذي حدده المشرع لتلك العقوبات التبعية . فمثلاً عما في هذا التجاوز من اخلال بالحكمة التي يقوم عليها تحديد آجال متفاوتة لتجديد الترقية ، اذ الواضح أن المشرع انما أراد أن تكون فترة التأجيل متناسبة مع مدى جسامة العقوبة الأصلية . ولو تميز بجواز تخطي هذه الآجال لاختطت العقوبات الأصلية من حيث آثارها التبعية ، مما لا يجعلها قائمة على أساس سليم من العدالة والمساواة ج. في ١٢/١/١٩٦٤ ، س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا ، وذلك بمناسبة قضية تتعلق بتطبيق لائحة نظام موظفى ادارة النقل العام لمنطقة الاسكندرية ، والتي تنص مادتها ٢٤ على أنه لا تجوز ترقية الموظف الذى وقعت عليه إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى هذه المادة ، خلال المدد المنصوص عليها فى المادة المذكورة . وقد جاء فى أسباب هذا الحكم : « من حيث أن المادة ٢٤ وكذا المواد الأخرى التى احتوتها اللائحة المشار اليها لم تتضمن أى حكم أو قاعدة تنظيمية توجب على الادارة ترقية الموظف - الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية - بمجرد انقضاء المدد التى حددتها المادة المذكورة ، ومن ثم فإن كل ما يترتب على انقضاء هذه المدد هو زوال المانع الذى يحول دون ترقية : ويسترد بعدها صلاحيته للترشيح للترقية شأنه فى ذلك شأن أى موظف لم يسبق توقيع أية عقوبة تأديبية عليه ، ذلك أن كل مدة من المدد المشار اليها ولئن كانت فى الواقع حدا أدنى لا يجوز قبل مرورها النظر فى ترقية الا أنها ليست حدا أقصى تجب ترقية بعدها . كما أن من المسلم أن للإدارة دائما حق اختيار الوقت المناسب لاجراء الترقية ، وأن مجرد توفر شروط الترقية فى الموظف مع وجود الدرجات المالية لا يولد له الحق فى الترقية اليها بقوة القانون ، بل أن الأمر مع ذلك متروك لتقدير الادارة حسبما تراه متفقا مع حاجة العمل وصالحه وبغير اساءة استعمال السلطة (١) » .

وهذا المبدأ - وإن صدر بمناسبة تطبيق اللائحة المشار اليها - الا أنه يعتبر مبدأ عاما بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة والعاملين فى القطاع العام ، حيث لم يتضمن نظمهم أى نص يوجب ترقية العامل الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية بمجرد انقضاء المدة التى يحظر ترقية خلالها .

(١) ع. ١٠٨٢ لسنة ١٥ فى ١٩٧٤/٢/٢٤ ، س ١٩ من ٢٢١ ب ٩٢ .

٢٦٤ — ان الجزاء التأديبي ، الذي لا يمنع عن الترقية بالأقدمية ، يجوز أن ينهض مبررا كلفيا لترك العامل في الترقية بالاختيار ^(١) .
وذلك لأنه في مجال الترقية بالاختيار ^(٢) يكون الأمر أمر مفاضلة بين موظف وآخر ، ومن شأن هذه المفاضلة أن تقدم من لم يفرط منه غارطة طوال مدة خصمته على من غرط في عمله ولو مرة ^(٣) .

(١) ق. ١. ٦٠٠ لسنة ٦ في ٢٩/٤/١٩٥٣ (١٥ سنة) ص ٣٤٨١
ب . ١٦٦٠ .
(٢) ق. ١. في ١٩/٤/١٩٥٤ (١٥ سنة) ص ٣٤٨٤ ب ١٦٦٧ .

الباب الحادي عشر أسباب انقضاء العقوبة التأديبية

٢٦٥ - بيان ذلك :

ان العقوبة التأديبية ، تنتهى بعدة أسباب أهمها ، سحبها اداريا أو الغاؤها قضائيا . وقد تولينا شرح هذين السببين ، فى كتابنا عن « طرق الطعن فى العقوبات التأديبية » فنحيل اليه ^(١) .

وتنتهى العقوبة أيضا بمحوها — ولكن يثور التساؤل ، حول ما اذا كانت العقوبة التأديبية ، تنتهى بمضى المدة ، أو بوفاء تعامل ، أو بالعمو عنها ، أو برد الاعتبار — ومنفصل ذلك فى خمسة فصول ، على النحو التالى :

الفصل الاول : العفو وأثره فى المجالين الجنائى والوظيفى .

الفصل الثانى : رد الاعتبار ، وأثره .

(١) ويذهب بعض الفقه الى القول بان العقوبة التأديبية تنتهى بتنفيذها — ونحن نرى أنه يجب أن تفرق بين تنفيذ العقوبة : وأثارها . فالأصل فى تنفيذها أن يكون فوريا ، أما أثارها وقد تكون أشد وقعا من العقوبة ذاتها ، فتراخى كما هو الحال فى حظر الترتيبات خلال مدة معينة بسبب العقوبة التأديبية الموقعة على العامل ، وذلك طبقا للمادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين فى القطاع العام . فضلا عن هذا ، فإن تنفيذ العقوبة التأديبية ، لا يعنى انتضاءها ، بل انها تبقى طوال المدة اللازمة لآحواها ، والى أن يصدر القرار بمحوها متى توافرت الشروط اللازمة لذلك طبقا للمادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٤ من نظام العاملين فى القطاع العام . ومما يقطع بصحة هذا النظر ، ان المشرع ذاته قد نص فى المادتين المشار اليهما أنه يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل . ومن ثم فلا ينصرف الى الماضى ، بل يعتبر الجزاء قائما بظله وأثره قبل المحو .

(م ٣٣ - عقوبات تأديبية)

الفصل الثالث : مـصـو العقوبة •

الفصل الرابع : هل تسقط العقوبة التأديبية بمضى المدة •

الفصل الخامس : هل تسقط العقوبة التأديبية بالوفاة •

الفصل الأول

المفـو

ان نظام العفو ، في التشريع المصري يقصد به ، أساسا العفو عن الجرائم أو العقوبة الجنائية ^(١) ، وما يترتب على هذا العفو — بنوعيه — من آثار ، سواء في المجال الجنائي ، أو المجال الوظيفي والتأديبي ، أو المجال المدني . وقد نص المشرع ، على العفو عن العقوبة الجنائية ، كما نص على العفو عن الجريمة أي العفو الشامل ، وذلك في المواد ٧٤ و ٧٥ و ٧٦ من قانون العقوبات . وهذه المواد تضع القواعد العامة في هذا الخصوص . وتطبيقا لها صدرت بعض التشريعات ، بالعفو عن بعض الجرائم والعقوبات الجنائية . ويجوز اعادة بعض الموظفين الى الخدمة بعد أن غفلوا كآثر لهذه العقوبات .

وستتناول دراسة ذلك ، في ثلاثة مباحث ، وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول : أنواع العفو ، وأثره في المجال الجنائي .

المبحث الثاني : آثار العفو ، في المجال الوظيفي .

المبحث الثالث : العفو عن الجريمة أو العقوبة التأديبية .

المبحث الأول

أنواع العفو ، وأثره في المجال الجنائي

٣٦٦ — تعريف العفو ، ونوعاه :

المفـو هو نزول الهيئة الاجتماعية عن كلّ حقوقها المترتبة على

(١) وهذا لا يمنع المشرع من أن يصدر تشريعا بالعفو عن بعض الجرائم أو العقوبات التأديبية .

الجريمة ، أو عن بعضها (١) .

والعفو نوعان : عفو عن العقوبة Grace ، وعفو عن الجريمة
ويسمى بالعفو الشامل Amnistie .

٢٦٧ — العفو عن العقوبة :

هو إزالة المحكوم عليه من تنفيذها ، كلها أو بعضها أو إبدالها
بعقوبة أخف منها قانونا . وذلك طبقا للمادة ٧٤ من قانون العقوبات .

وهو وسيلة لا غنى عنها لتحقيق العدالة ، في بعض الأحيان :
فقد تصدر العقوبة نتيجة خطأ قضائي لا سبيل لإصلاحه بالوسائل
المقررة قانونا . كما أنه وسيلة للتخفيف من قسوة العقوبة المحكوم بها .
وقد يكون من حسن السياسة ، العفو عن جزء من العقوبة لن نفذ
جانبها منها وهو حسن السلوك (٢) .

٢٦٨ — من يملك العفو عن العقوبة :

إن العفو عن العقوبة ، هو من اختصاص رئيس الجمهورية طبقا
للمادة ١٤٩ من الدستور الحالي ، التي تنص على أن : « لرئيس
الجمهورية حق العفو عن العقوبة أو تخفيفها » أما العفو الشامل
فلا يكون إلا بقانون « وقد ورد مثل هذا النص في الدساتير السابقة
أحر منذ دستور سنة ١٩٢٣ .

٢٦٩ — أثر العفو عن العقوبة :

إن العفو عن العقوبة ، لا يترتب عليه سوى عدم تنفيذ العقوبة
أي إسقاطها ، كلها أو جزئيا ، حسبما يقضى بذلك أمر العفو .

(١) د. السعيد مصطفى ، الأحكام العامة في قانون العقوبات طبعة
١٩٦٢ ص ٨٠٢ .

(٢) د. السعيد مصطفى — الأحكام العامة في قانون العقوبات —
طبعة ١٩٦٢ ، ص ٨٠٢ — د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ،
النسخ الممل ، طبعة ١٩٦٤ ص ٥٩٧ .

وهو لا ينصرف — بحسب الأصل — الا الى العقوبة الأصلية .
ولا يمتد الى العقوبات التبعية او التكميلية وغيرها من الآثار الجنائية^(١) .

ومع ذلك يجوز أن ينص في أمر العفو على شموله العقوبات
التبعية والتكميلية والآثار الجنائية الأخرى ، وذلك طبقا للمفردة الثنائية
من المادة ٧٤ من قانون العقوبات وكذلك الفقرتين الثالثة والرابعة من
المادة ٧٥ من هذا القانون^(٢) .

ومع هذا ، نتجدر الإشارة الى أن أمر العفو عن العقوبة — وان
شمل العقوبات التبعية ، والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على هذه
العقوبة — الا أنه لا يمكن أن يمس الفعل في ذاته ، ولا يمحو الصفة
الجنائية التي تظل عالقة به ، ولا يرفع الحكم ، ولا يؤثر فيما نفذ من
عقوبة ، بل يقف دون ذلك جميعا^(٣) .

ولا يترتب على العفو عن العقوبة ، أى مساس بحقوق الغير
المترتبة على الجريمة^(٤) .

٢٧٠ — العفو عن الجريمة ، ويسمى أيضا العفو الشامل :

يقصد به اسدال ستار النسيان على بعض الجرائم . وبالتالي
محو الدعاوى التي رفعت ، والتي يمكن أن ترفع ، والأحكام التي تكون
قد صدرت بشأن هذه الجرائم^(٥) .

وفد عرفته المادة ١/٧٦ من قانون العقوبات بقولها « العفو
الشامل لا يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى ، أو يمحو حكم

(١) د . علي راشد ، دروس في القانون الجنائي ، سنة ١٩٨٠ ،

ص ٥٩٤ .

(٢) د . السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٨٠٥ .

— د . محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

(٣) د . محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

(٤) المرجع السابق ، في ذات الموضع .

(٥) د . السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٨٠٦ .

الادانة ولا يمس حقوق الغير الا اذا نص القانون الصادر بالمعفو على ذلك .^(١)

ويلجأ الى العفو الشامل ، أى عن الجريمة - عادة - في الظروف السياسية ويكون جماعيا بخصوص جريمة أو جرائم معينة . ولكن لا يوجد ما يمنع من اصداره عن جرائم غير سياسية ، أو عن جريمة بعينها ^(٢) .

٢٧١ - من يملك اصدار العفو الشامل :

سبق أن رأينا أن المادة ١٤٩ من الدستور ، نصت على أن العفو الشامل لا يكون الا بقانون ^(٣) .

وعلة ذلك أن هذا النوع من العفو ، يعطل أحكام قانون العقوبات في الحالة التي صدر فيها . ومن أجل هذا أوجب الدستور أن يكون صدوره بذات الأداة التي صدر بها القانون المذكور ^(٤) .

٢٧٢ - أثر العفو عن الجريمة :

يترتب على هذا العفو ، أن تؤول عن الفعل صفة الجريمة ، ويصبح كما لو كان مبلها . ومن ثم لئن لا يجوز اتخاذ أية إجراءات جنائية بخصوص هذا الفعل ، أو رفع الدعوى الجنائية عنه ^(٥) .

لذا كانت الدعوى قد رفعت فعلا ، يحكم بعدم جواز نظرها ، وإذا كان قد صدر فيها حكم بالادانة زال كل أثر لهذا الحكم ويعتبر

(١) د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، طبعة ١٩٦٤ ، ص ٦٠٠ - د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٦ .
(٢) وكانت تنص على ذلك أيضا ، المادة ١٢٧ من الدستور السابق الصادر عام ١٢٧٠ ، والمادة ١٤١ من دستور سنة ١٩٥٦ .
(٣) د. السعيد ، في ذات المرجع والوضع .
(٤) د. على راشد ، المرجع السابق في ذات الموضوع - د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، في الوضع ذاته .

كأنه لم يكن (١) .

٢٧٢ — أثر هذا العفو ، من الناحية المدنية :

الأصل أن العفو الشامل لا يمنح حقوق الغير التي ترتبت لهم من الجريمة . ولكن يجوز أن ينص في القانون الصادر بالعفو ، على خلاف ذلك ، وفقاً للمادة ٢/٧٦ عقوبات . وفي هذه الحالة تتكفل الدولة بتعويض ما ينشأ عن الجريمة من الأضرار (٢) .

المبحث الثاني

أثر العفو في المجال الوظيفي والتأديبي

٢٧٤ — لقد أشرنا فيما تقدم إلى أثر العفو ، في المجال الوظيفي أو التأديبي — بصفة عامة — كما أشرنا إلى أن بعض القوانين والقرارات الجمهورية قد صدرت بالعفو عن بعض العقوبات الموقعة على بعض الموظفين ، وبجواز إعادتهم إلى الخدمة بعد أن حصلوا نتيجة للحكم عليهم بهذه العقوبات الجنائية . وستحدث هنا عن أمرين :

الأمر الأول : هو نصوص بعض هذه القوانين والقرارات الجمهورية .

والأمر الثاني : هو أثر العفو في المجال الوظيفي وفقاً للقواعد العامة السالف بيانها ، وطبقاً لهذه القوانين والقرارات الجمهورية المشار إليها . وسنتناول ذلك كله ، في مطلبين ، على النحو التالي :

(١) د. علي راشد ، في ذات المرجع والموضع .
(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق في ذات الموضع .

المطلب الأول

بعض القوانين والقرارات الجمهورية ، بالعمو عن بعض العقوبات ،
وبجواز اعادة بعض المحكوم عليهم جنائيا الى الخدمة

٢٧٥ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ ،
بالعمو عن بعض العقوبات ، واجازة اعادة بعض الموظفين المحكوم عليهم
من محكمة الشعب الى الخدمة :

مادة ١ — يعفى المرفج عنهم صميا ، من باقى العقوبات المحكوم
بها عليهم من محكمة الشعب .

مادة ٢ يجوز أن يعاد الموظف العمومى ، الى الوظيفة التى كان
يشغلها قبل الحكم عليه من محكمة الشعب ، أو الى وظيفة أخرى مماثلة
أو غير مماثلة ، اذا كان الحكم عليه مع وقف تنفيذ العقوبة أو كان ممن
يُدخل فى حكم المادة السابقة أو كان قد استوفى العقوبة المحكوم
عليه بها ، وذلك بالشرطين الآتيين :

(١) أن يقدم طلبا بذلك الى الجهة التى كان يتبعها قبل فصله ،
خلال ثلاثين يوما من صدور هذا القانون .

(ب) أن يوضع فى الدرجة التى كان عليها قبل فصله ، وفى أقدميته
لها ، كما يجوز عند عدم وجود درجة خالية تعيينه بمكافأة ولا يجوز
الطعن فى قرار اعادة الموظف . ويقصد بالموظف العمومى فى حكم هذا
القانون ، الموظف أو المستخدم أو العامل الذى كان فى خدمة الحكومة
أو أحد مروعها أو فى مجالس المديرية أو المجالس البلدية أو أية
مؤسسة عامة .

ويعتبر العمو عن العقوبة ، فى حكم هذا النص ، بمثابة استيفاء لها .

مادة ٣ — كل موظف أعيد الى الخدمة ، وفقا للمادة السابقة يكون
تحت الاختبار مدة خمس سنوات تبدأ من تاريخ اعادته .

ويجوز لأسباب هامة تتعلق بالأمن تقديرها وزير الداخلية أن يفصل الموظف خلال فترة اختياره • ويكون قرار وزير الداخلية في هذه الحالة غير قابل للطعن •

مادة ٤ — تسرى أحكام هذا القانون ، على كل من سبق الحكم عليه من محكمة الشعب ، إذا أخرج عنه صحيا ، أو إذا استوفى العقوبة المحتوم عليه بها •

مادة ٥ — ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره (١) •

٢٧٦ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن حساب مدد الفصل لمن يعادون للخدمة ، بعد صدور قرار المعفو عنهم :

مادة ١ — تعتبر مدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين الذين صدر عفو عنهم ، ويعادون الى الخدمة بعد انتهائهما نتيجة للحكم عليهم في قضايا سياسية • ويطبق ذلك على من سبق اعادتهم الى الخدمة قبل صدور هذا القرار •

مادة ٢ — لا يجوز الاستناد الى الأقدمية التي يترتبها هذا القرار للطعن في القرارات الصادرة بالترقيات قبل صدوره •

كما لا يترتب على حساب المدة وفقا للمادة السابقة صرف أية فروق مالية عن الماضي •

مادة ٣ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية (٢) •

(١) نشر في الجريدة الرسمية في ١٢/١/١٩٦٠ العدد ١٣٠ •

(٢) نشر في الجريدة الرسمية في ٢٨/١/١٩٦٦ العدد ٢٢٢ •

٢٧٧ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ بالحقن
عن المفرج عنهم صحياً عن باقى العقوبات المحكوم بها عليهم فى قضايا
سياسية ، وذلك بالنسبة للأحكام الصادرة حتى ١٥ مايو ١٩٧١ ، ويجوز
إعادة بعض الموظفين المبرورين المحكوم عليهم بعقوبة جنائية فى قضايا
سياسية الى خدمة الدولة :

مادة ١ — يعفى المفرج عنهم صحياً ، من باقى العقوبات المحكوم
بها عليهم ، فى قضايا سياسية ، وذلك بالنسبة للأحكام الصادرة حتى
١٥ مايو ١٩٧١ •

مادة ٢ — يجوز أن يعاد الموظف العمومى المحكوم عليه بعقوبة
جنائية فى القضايا السياسية الى الوظيفة التى كان يشغلها قبل الحكم
عليه أو الى أية وظيفة أخرى مماثلة أو غير مماثلة ، اذا كان الحكم عليه
مع وقف تنفيذ العقوبة أو كان ممن يدخل فى حكم المادة السابقة
أو كان قد استوفى العقوبة المحكوم عليه بها ، وذلك بالشروط الآتية :
(أ) أن يقدم طلباً بذلك الى الجهة التى كان يتبعها قبل فصله ،
خلال ثلاثين يوماً من صدور هذا القانون •

(ب) أن يوضح فى الدرجة أو الفئة التى كان عليها قبل تركه
الخدمة وفى أقدميته فيها • وفى حالة عدم وجود درجة أو فئة خالية ،
تنشأ درجة أو فئة شخصية تلقى لدى خلوها من شاغلها •

ويقصّد بالموظف العمومى فى حكم هذا القانون : الموظف
أو المستخدم أو العامل الذى كان فى خدمة الحكومة أو أحد فروعها
أو فى مجالس المديرية أو المجالس البلدية أو فى أية مؤسسة عامة •
ويعتبر العفو عن العقوبة فى حكم هذا النص ، بمثابة استيفاء لها •

مادة ٣ — كل موظف أعيد الى الخدمة وفقاً للمادة السابقة يكون
تحت الاختبار مدة خمس سنوات تبدأ من تاريخ إعادته • ويجوز
لأسباب هامة تتعلق بالأمن يقدرها وزير الداخلية أن يفصل الموظف خلال
فترة الاختبار •

مادة ٤ — تسرى أحكام هذا القانون على كل من سبق الحكم عليه في قضايا سياسية إذا أفرج عنه صحيا ، أو اذا استوفى العقوبة المحكوم عليه بها ، وذلك بالنسبة للأحكام المصادرة حتى ١٥ مايو سنة ١٩٧١ .

مادة ٥ — ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره » (١) .

المطلب الثاني

تطبيقات لأثر العفو عن بعض العقوبات ، في المجال الوظيفي ،

وفقا للنقطة وقضاء مجلس الدولة وفتاويه

٢٧٨ — الأصل أن العفو عن الجريمة — ومن باب أولى ، العفو عن العقوبة الجنائية وحدها — لا أثر له في الجانب التأديبي للواقعة : فلا يمس الجزاءات التأديبية التي سبق توقيمها عنها ، كما أنه لا يمنع — اذا لم يكن قد سبق توقيع الجزاء — من البدء في المساءلة التأديبية أو من السير فيها . ولكن قد يحدث أن ينص المشرع صراحة في قانون العفو على شموله للجزاء التأديبي ، وهو ما ظهر في فرنسا في سلسلة من القوانين (٢) .

٢٧٩ — العفو الشامل عن الجريمة ، لا يترتب عليه رفع الجزاء التأديبي الموقع عن ذات الفعل المكون للجريمة الجنائية :

فقد رأينا أن أثر العفو مقصور على الناحية الجنائية فلا يشمل الأحكام أو الجزاءات التأديبية التي تكون قد وقعت على المحكوم عليه من جراء ذات الفعل : لأن أساس هذه الجزاءات التأديبية هو اعتبارات أخرى لا تقتصر على مجرد الصفة الجنائية في الفعل ، ومن ثم فلا تزول بزوال هذه الصفة (٣) .

(١) نشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ١١/١١/١٩٧١ بالمعدد ٤٥

تابع (١) .

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، التأديب ، ص ٢٢٢ .

(٣) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥١٧ .

ولهذا ، فقد أختي مجلس الدولة ، بأنه اذا صدر قانون بالعفو الشامل عن الجرائم الجنائية التي ارتكبت في فترة معينة ، وكان أحد من يشملهم هذا القانون موظفاً عمومياً عاقبته الادارة تأديبياً عن ذات الأعمال ؛ تكونه للجريمة الجنائية التي شملها العفو ، فان هذا الجزاء التأديبي لا يجوز رفعه ، وذلك لأن قانون العفو الشامل لا يمحو عن الفعل المعاقب عليه الا صفة الجريمة الجنائية ، دون صفة الجريمة التأديبية التي تبقى لاحقة بالفعل في ذات الوقت ^(١) .

٢٨ - التفرق بين اثر العفو الشامل ، أي العفو عن الجريمة ، واثر العفو عن العقوبة :

لقد أوضحنا أن العفو عن العقوبة ، وهو يتم بقرار من رئيس الجمهورية ^(٢) ، لا يعتبر بمثابة العفو الشامل الذي لا يكون الا بقانون ^(٣) طبقاً لمصريح نص الدستور .

فالعفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل ، في أنه لا يمحيط عن الفعل وصفه الجنائي ، ولا يمحو مرة الجريمة . ولهذا ، فانه في حالة العفو عن العقوبة ، يظل الحكم الجنائي الصادر ضد العامل حائزاً حجبيته الكاملة أمام القضاء الاداري (والقضاء التأديبي) فيما تناوله من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التي صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة اسنادها اليه . أما الآثار الجنائية والعقوبات التبعية ، فهي التي تشكل قرار العفو عن العقوبة بمحوها دون غيرها ^(٤) .

(١) فتوى شعبة الشؤون الداخلية والسياسية بمجلس الدولة ، رقم ٦٩٠٦ في ١٨/١١/١٩٥٣ ، مجموعة فتاوى قسم الرأي ، السنة الثامنة والنصف الأول من السنة التاسعة .

(٢) ان العفو عن العقوبة ، وان كان الاصل فيه ان يكون بقرار جمهوري ، الا انه لا يوجد ما يمنع من ان يكون بقانون . اما العفو الشامل فهو كما مرغنا لا يكون في جميع الاحوال الا بقانون .

(٣) ج . ٢٠ في ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٦٣ ب ٩١ .

(٤) أ . ع ١٧٨ لسنة ٨ في ١٩٦٥/١/١٠ ، س ١٠ ص ٢٩٢ ب ٤٣ .

٢٨١ — قرار العفو عن العقوبة الجنائية — ولو كان شاملا للعقوبات
التبعية — لا يسقط ما تم من هذه العقوبات . وبالتالي فلا يزال قرار الفصل
الذي تم :

وتطبيقا لذلك ، فقد أختي مجلس الدولة بأن العفو عن العقوبة
الصادر بقرار جمهوري ، لا يمحو الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة
الجنائية التي تظل عالقة بها ، كما أنه لا يمحو الحكم الصادر بالادانة
الذي يظل قائما ^(١) . وعلى هذا ، أيضا ، الفقه الجنائي ، كما
سلف ، البيان ^(٢) .

ومن ثم ، فإنه لا يترتب على القرار الجمهوري الصادر بالعفو ،
سوى اسقاط العقوبة الأصلية ، أو ما بقي منها ، وكذلك العقوبات التبعية
والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة للمستقبل لحسب .
ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التي نفذت أو الآثار التي وقعت
في الفترة السابقة على صدوره ^(٣) .

وعلى ذلك ، فإنه لا يترتب على قرار العفو ، اسقاط الأثر الخاص
بإنهاء خدمة الموظف كأثر للحكم الجنائي الصادر ضده . وذلك لأن
إنهاء الخدمة نتيجة لهذا الحكم يعتبر أثرا غوريا له ، ويقع مباشرة
وبقوة القانون كنتيجة حتمية ، ويستتفد غرضه — بقطع الرابطة
الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والادارة — بمجرد وقوعه ، وبالتالي
فإنه يكون سابقا على صدور قرار العفو ، ولا يزول بهذا القرار ^(٤) .

وبهذا قضت المحكمة الإدارية العليا ، حيث قالت بأن القرار
الجمهوري بالعفو عن العقوبة — حتى لو نص على شمول العفو
العقوبات الأصلية ، والتبعية والآثار الجنائية الأخرى — فإنه لا ينصرف

(١) ج . ق ١٩٦٦/٥/٤ ، ص ٢٠ من ٢٦٣ ب ٩١ .

(٢) د . محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

(٣) الفتوى سلفه التكرار .

(٤) ذات الفتوى المشار إليها .

الى الآثار المدنية أو الادارية الناشئة عن الجرائم الجنائية المحكوم فيها بالادانة ، ومن بين هذه الآثار الادارية فصل العامل من الخدمة . وذلك طبقا للحدود التي رسمتها المادتان ٧٤ و ٧٥ من قانون العقوبات (١) .

٢٨٢ — هل العفو عن بعض العقوبات ، واعادة الصال الى الخدمة ، يترتب عليه احتساب مدة الفصل في الآتية ، واعتبار مدة الخدمة متصلة :

الأصل هو عدم احتساب مدة الفصل هذه ، في خدمة العامل ، ولا اعتبار هذه الخدمة متصلة لا انفصام لها . ولكن يجوز النص على خلاف ذلك في القرار أو القانون الصادر بالعفو : أو في قرار أو قانون لاحق .

٢٨٣ — أثر العفو عن العقوبة ، فيما يتعلق برد اعتبار الموظف :

ان القرار الجمهوري الذي يصدر بالعفو عن العقوبة الأصلية ، والتبعية والآثار الأخرى ، يعتبر بمثابة رد اعتبار للعامل الذي سبق أن فصل كآثر للحكم الجنائي الصادر ضده . وبالتالي يجوز تعيينه من جديد . ودون ما حاجة لانتظار مدة ، أو لاتخاذ إجراءات رد الاعتبار . وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه : « يشترط خمين يعين في إحدى الوظائف ... ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحالتين » (٢) . وكان

(١) ا.ع ١٧٨ لسنة ٨ في ١/١/١٩٦٥ ، م.س ١٠ من ٣٩٢ ب ٤٣ .

(٢) هذه المادة تعالج المسألة العشرين من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والتي تنص على أنه : « يشترط خمين يعين في إحدى الوظائف .. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره » وهذه المادة تعالج أيضا المسألة ١٦ من النظام الحالي للعاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

مقتضى هذا النص ، أنه يشترط لاعادة تعيين العامل الذى فصل من الخدمة كأثر لحكم جنائى، أن يكون قد رد اليه اعتباره ، الا أنه لما كان القرار الجمهورى قد صدر شاملا للعفو عن العقوبات الأملية والنبعية والآثار المترتبة على الحكم الصادر ضد العامل المذكور ، فانه يترتب على هذا القرار اسقاط جميع العقوبات والآثار التى قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين فى الوظائف العامة ، ومن ثم فانه يعتبر بمثابة رد اعتبار لهذا العامل ، فى مفهوم نص المادة سالف الذكر . ولا يتطلب الأمر فى هذه الحالة قضاء مدد معينة بعد صدور قرار العفو . ويجوز اعادة تعيينه عقب صدور القرار الجمهورى سالف الذكر ، دون حاجة الى انتظار انقضاء المدد اللازمة لرد الاعتبار القضائى أو القانونى . وذلك كله مع مراعاة الشروط الأخرى اللازمة للتعيين ^(١) . ويلاحظ أن اعادة التعيين ، على هذا النحو ، يترتب عليها عدم حساب المدة من تاريخ فصلهم الى تاريخ اعادتهم ، ضمن مدة خدمتهم ^(٢) . وذلك وفقا للأصل العام ما دام لا يوجد نص على خلاف ذلك .

٢٨٤ — هل اعادة الموظف الى الخدمة — طبقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فى شأن العفو عن بعض العقوبات ، ولجأزة اعادة بعض المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخدمة ، يترتب عليها احتساب مدة الفصل فى الخدمة او فى اقية الدرجة التى كان يشغلها الموظف ؟

لقد اختلفت الآراء فى هذا الشأن ، على النحو التالى :

أولا : هناك رأى ، يذهب الى احتساب مدة الفصل ضمن مدة الخدمة ، طبقا للقانون المذكور . ويستند هذا الرأى الى القول بأن الأصل ، عند اعادة الموظف المفصول الى الخدمة ، ألا تحسب مدة الفصل فى أقدمية الدرجة ، الا أن القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ الصادر بالعفو

(١) ج - فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٦٣ ب ٩١ .

(٢) الفتوى سلفة الذكر .

عن بعض العقوبات واجازة اعادة بعض الموظفين المحكوم عليهم ؛
أجاز حساب مدة فصلهم في أقدميتهم . وبهذه المثابة ، فانها لا تعدو أن
تكون مجرد مدة اعتبارية ، للأساس فيها الا تترتب عليها الآثار
القانونية ذاتها التي تترتب على مدة الخدمة الفعلية . ومن ثم لا ينسحب
أثرها على الماضي الى ما يجاوز النطاق الذي حدده القانون . وعلى
ذلك ، فان الموظف المفضل عند اعادته الى الخدمة ، وفقا للقانون
المذكور ، لا يسوغ له التوصل بأقدميته الاعتبارية للطعن في قرارات
ادارية سابقة وقعت صحيحة في حينها أو تناولت غيره خلال مدة
انسلاخه عنها (١) .

ثانيا : ان الرأي الآخر — الذي نؤيده — هو أنه اذا أعيد الموظف
الى الخدمة طبقا للقانون ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ في شأن العفو عن بعض
العقوبات ، واجازة اعادة بعض المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى
الخدمة — فلا تصب مدة فصله في أقدمية الدرجة التي كان يشغلها
قبل فصله (٢) .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن القرار الجمهوري رقم ٣٣٣٠ لسنة
١٩٦٧ نص على أن يعفى عن العقوبات المحكوم بها على السيد / ٠٠٠٠
من محكمة أمن الدولة العليا بتاريخ ١١/١٠/١٩٦٢ في الجنائية رقم ٤٥٠
لسنة ١٩٦٠ أمن دولة عليا مفاغة وعن العقوبات التبعية وكذلك عن
جميع الآثار المختلفة المترتبة على حكم الادانة المشار اليه ، ومن ثم
فان القرار الجمهوري سالف الذكر وان شمل العقوبات الأصلية والتبعية
والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على حكم الادانة الا أنه لا يعتبر

(١) أ.ع ١٩٣٨ لسنة ٩ في ٢٩/١٢/١٩٦٨ ، س ١٤ ص ١٧٥ ب ٢٢ .
— أ.ع ٧٤٩ لسنة ١١ في ٢٩/١/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٩٠١ ب ١٢ .
— كما قضت محكمة القضاء الإداري في حكم لها بلن مدة الخدمة
تعتبر متصلة ويدخل فيها فترة الفصل كالمدة طبقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة
١٩٧٠ : « ق ١٤٢ لسنة ١٧ في ٢/١٢/١٩٦٥ ، س ٢٠ ص ٦٤١
ب ٣٣٣ » .
(٢) أ.ع ١٩٧٨ لسنة ٨ في ١٠/١/١٩٦٥ ، س ١٠ ص ٣٩٢ ب ٤٣ .

عفوا شاملا لأن العفو الشامل لا يكون الا بقانون طبقا لنص المادة ١٢٧ من الدستور وبالتالي فانه لا يمحو الجريمة ذاتها كما لا يمحو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائما ولا يترتب على هذا القرار سوى اسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقى منها وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة الى المستقبل فحسب . ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التى نفذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السابقة على صدوره . وعلى ذلك فانه لا يترتب على هذا القرار اسقاط الآثار الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه فى جنائية ، وفقا للمقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى فصل المدعى فى ظله والذى يعتبر أثرا فوريا يقع مباشرة وبقوة القانون كنتيجة حتمية للحكم الجنائى الصادر ضده ، وبالتالي فإذا كان انتهاء خدمة المدعى قد تم كأثر من آثار الحكم عليه فى الجنائية المنسوبة اليه فانه لا يترتب على القرار الجمهورى رقم ٢٣٣٠ لسنة ١٩٦٧ اسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمته الذى وقع فور صدور الحكم عليه وفى تاريخ سابق على تاريخ صدور قرار العفو المشار اليه ولا يتأتى ذلك الا بقرار تعين جديد يصل ما انقطع من الرابطة الوظيفية بينه وبين الدولة .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم فان المدة من تاريخ فصل المدعى الى تاريخ اعادة تعيينه لا تعتبر مدة عمل وبالتالي لا تكون مدة خدمته الحالية متصلة بمدة خدمته السابقة ومن ثم لا يحق للمدعى تسوية حالته أسوة بزملائه من حيث الترقية والعلوات وصرف الغروق المترتبة على ذلك لاختلاف المركز القانونى بينه وبين زملائه الذين ظلت مدة خدمتهم متصلة « (١) » .

كما ألفت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة بأن صدور القرار الجمهورى بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية

(١) ق. ١٩٢١ لسنة ٢٣ فى ١٠/١١/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص ١١٠ ب ٩ .

(م ٣٤ — عقوبات تخييبية)

والآثار الجنائية المترتبة على الأحكام الجنائية الصادرة ضد الموظفين ، لا يترتب عليه اعادتهم الى وظائفهم بقوة القانون وكتيجة حتمية لصدور قرار العفو المشار اليه . ولا تجوز اعادتهم الى العمل الا بقرارات تعين جديدة تصل ما انقطع من الرابطة الوظيفية بينهم وبين الدولة ، اذا ما توافرت في شأنهم الشروط الأخرى اللازمة لذلك . ومقتضى ذلك هو أن المدة من تاريخ فصلهم كأثر للحكم الجنائي ، الى تاريخ اعادة تعيينهم من جديد لا تعتبر مدة عمل ، وبالتالي فالأصل أنه لا يجوز حسابها ضمن مدة خدمتهم لانتفاء الأساس القانوني (١) .

٢٨٥ — الإعادة الى الخدمة ، وفقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠
سلف الذكر ، ليست سببا لقرار الفصل :

ذلك أنه يبين من نص المادتين الثانية والثالثة من القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ — في شأن العفو عن بعض العقوبات واجازة اعادة بعض الموظفين المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخدمة — أن المشرع رغبة منه في المساح مجال العمل لمن صدرت ضدهم أحكام من محكمة الشعب أجاز للجهة الادارية أن تعيد تعيينهم الى وظائفهم السابقة ذاتها التي كانوا يشغلونها قبل انتهاء خدمتهم أو الى أية وظيفة أخرى مماثلة أو غير مماثلة ، على أن يكون ذلك بناء على طلبهم في الميعاد الذي حدده وأن يوضعوا في الدرجة التي كانوا عليها وبأقدميتهم فيها قبل فصلهم أو أن يعينوا بمكافأة عند عدم وجود درجة خالية وذلك كله تحت الاعتبار مدة خمس سنوات — ومفهوم هذا أن القانون لم يتضمن أثرا رجعيا للإعادة من مقتضاه اعتبار القرارات الصادرة بفصلهم كأن لم تكن ، بل أنه قد راعى في ذلك أنها قرارات صحيحة متفقة مع أحكام القانون ومنتجة لجميع آثارها والتي لم يمح أي منها ، ومن ثم فليس بصحيح تكليف القرارات الصادرة باعادة تعيين هؤلاء الموظفين بأنها سحب للقرارات الصادرة بفصلهم من الخدمة ، لخروج

هذا عن قصد الشارع من جهة ولتعارضه مع أوضاع انسحب وآثاره من جهة أخرى (١) .

٢٨٦ — الفرق بين سحب قرار الفصل ، وبين الإعادة للخدمة وفقاً للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه :

ان سحب قرار الفصل يترتب عليه اعتبار هذا القرار كأن لم يكن ومنح الموظف كافة الآثار القانونية التي كانت تترتب على بقائه في الخدمة . فان استحق الترقية الى الدرجة الأعلى خلال فترة الفصل يتمين منحها اليه كأثر لسحب قرار الفصل . أما اعادة التعيين وفقاً للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فقد نص صراحة على أن تكون في ذات الدرجة التي كان يشغلها الموظف قبل فصله ، ومفاد ذلك أنه لا يجوز منح الموظف الترقيات الى الدرجات الأعلى التي كان يستحقها لو بقي في الخدمة ، بل يتمين أن تتم الإعادة في ذات الدرجة دون اعتبار لما كان الموظف يستحق من ترقيات الى الدرجات التالية لو بقي في الخدمة ، وكل ما هنالك أن المشرع احتفظ للموظف بأقدميته في الدرجة التي كان يشغلها قبل فصله (٢) .

٢٨٧ — صدور القرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن حساب مدة الفصل لمن يعادون للخدمة ، بعد صدور قرار العفو عنهم اساس ذلك وكيفيته :

نظراً لما سبق بيانه من أن الأصل هو عدم حساب مدة الفصل في الخدمة بالنسبة لمن يعادون الى الخدمة بعد صدور قرار بالعفو عنهم ، وأن القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ سالف الذكر لم يتضمن نصاً يقضى بحساب مدة الفصل في الخدمة بالنسبة لمن أعيدوا الى الخدمة طبقاً لأحكامه ، وبالتالي فلا تحسب هذه المدة وفقاً للرأي الراجح في هذا الخصوص كما أوضحنا . لذلك صدر القرار الجمهوري

(١) ع.أ ٧٤٩ لسنة ١١ في ٢٩/٦/١٩٦٦ ، س ١٤ ص ٩٠١ ب ١٢ .

— أ.ع ٩٣٨ لسنة ٩ في ٢٩/١٢/١٩٦٨ ، س ١٤ ص ١٧٥ ب ٢٢ .

(٢) ق.أ ١٢ لسنة ١٧ في ٢/١٢/١٩٦٥ ، س ٢٠ ص ٦٤١ ب ٣٣٣ .

رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ ونص في مادته الأولى على أن : تعتبر مدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين الذين صدر عنهم عفو ويعادون الى الخدمة بعد انتهائها نتيجة للحكم عليهم في قضايا سياسية .

ويطبق ذلك على من سبق اعادتهم الى الخدمة قبل صدور هذا القرار ٤٠٠٠ وطبقا للنص المذكور ، فقد أقر مجلس الدولة ، بأن مؤدى هذا النص اعتبار مدة الخدمة متصلة بالنسبة الى من أعيد الى الخدمة قبل صدوره أو من يعاد اليها بعد صدوره اذا كان انتهاء الخدمة بسبب الحكم على العامل في قضية سياسية متى صدر عفو عنه . وان النص ورد مطلقا فلم يقيد حكمه بنوع القيدتين اللذين حددتهما وهما :

١ - أن يكون انتهاء الخدمة بسبب الحكم في قضية سياسية .

٢ - أن يكون قد صدر عفو سواء كان العفو عن الجريمة المحكوم فيها أو عن المحكوم عليهم .

فلم يقيد النص الافادة من أحكامه بأن تكون الاعادة الى الخدمة في ذات الجهة التي كان يعمل بها الموظف قبل الحكم عليه ، فيفيد الموظف من أحكام هذا القرار ولو كانت اعادته الى الخدمة في غير الجهة التي كان مهينا فيها أصلا إذ قد تقتضى الملامات السياسية والإدارية إبعاد الموظف عند اعادته الى الخدمة عن الجهة التي كان يعمل بها أصلا لما قد يكون في إعادة تعيينه بها من أضرار تصيبه هو وتلدغه الى الاجرام السياسى مرة أخرى أو من ضرر بالملصلحة العامة يتمثل اذا كان مدرسا في غرس أفكاره السياسية التي حوكم من أجلها في عقول تلاميذه الذين تحرص الدولة على تعليمهم وتنشئتهم تنشئة صالحة لا اعوجاج فيها أو انحراف .

فضلا عن أن تنبيذ الافادة من أحكام هذا القرار بأن تكون الاعادة الى الخدمة في ذات الجهة التي كان يعمل بها الموظف أصلا

مقتضاء أن يحرم الموظف من الافادة من أحكامه لسبب لا حظ لارادته فيه وهو اختيار الدولة اعادة تعيينه في غير الجهة التي كان يعمل بها أصلا للاعتبارات التي ذكرناها أو لاعتبارات تتعلق بالميزانية وبالوظائف الخالية^(١) .

كما أمتى مجلس الدولة بأن تحسب مدة الفصل من الخدمة ، طبقا للقرار الجمهورى رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، سواء كان حكم الادانة الذى ترتب عليه الفصل صادرا من محكمة عادية أو محكمة خاصة كمحكمة الشعب^(٢) .

٢٨٨ - كيفية التسوية ، طبقا للقرار الجمهورى رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر ، بشأن حساب مدة الفصل في مدة الخدمة :

ان مفاد هذا القرار الجمهورى ، الصادر بشأن حساب مدة الفصل لمن يعادون الى الخدمة بعد صدور العفو عنهم ، هو اعتبار مدة الخدمة متصلة بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وكأنهم لم يفصلوا . فتمتصب مدة الفصل في أقدمية الدرجات التى يعادون اليها ، بما يترتب على ذلك من حيث تواريخ استحقاق العلاوة الدورية . ومن ثم ليجوز لهؤلاء العاملين أن تدرج مرتباتهم بالعلاوات الدورية مددا ومقاديرا طوال مدة فصلهم من الخدمة نتيجة الحكم عليهم في قضايا سياسية من محكمة الشعب ، على أن يراعى عدم صرف غروق مالية لهم عن الماضى ، وعدم جواز الاستناد الى الأقدمية الفرضية التى يرتبها القرار الجمهورى السالف ذكره للطعن في قرارات الترقية الصادرة قبل صدوره .

ومما يؤيد هذا رأى ويؤكده أن المشرع وقد نص في القرار الجمهورى المشار اليه على عدم جواز صرف غروق مالية عن الماضى فانه يكون قد أدخل في تصوره واعتباره ما يمكن أن يترتب على حساب

(١) ج . ١٩٦٦/١١/١٩ ، من ٢٤ ص ١٢٢ ب ٢٤ .

(٢) ج . ١٩٦٦/١١/١٩ ، من ٢٤ ص ١٢٢ ب ٢٤ .

مدة انفصل العاملین المذكورین من نشوء فروق مالية لهم نتيجة اجراء التسلسل أو التدرج في مرتباتهم بالاعلاوات الدورية خلال فترة الفصل ، ولهذا فقد حرص على النص على عدم جواز صرف الفروق عن الماضي^(١) .

٢٨٩ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ بالعموم من بعض العقوبات ، وبجواز اعادة بعض الموظفين العموميين المحكوم عليهم بمقضية جنائية في القضايا السياسية الى خدمة الدولة :

نطاق سريان هذا القانون ، وهل يسرى على العاملين بشركات القطاع العام وغيرها من وحدات هذا القطاع .

لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه : « يقصد بالموظف العمومي ، في حكم هذا القانون ، الموظف أو المستخدم أو العامل الذي كان في خدمة الحكومة أو أحد غروها أو في مجالس المديریات والمجالس البلدية أو أية مؤسسة عامة » .

وقد ألفت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ، بنز. نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يسرى على هؤلاء العاملين جميعا سواء كانوا بالأمؤسسات العامة أو بالوحدات الاقتصادية التابعة لها . ومن ثم فانهم يخضعون لنظام قانوني واحد ينتظمهم جميعا . وما دام القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ قد نص على سريانه على العاملين في المؤسسات العامة ، فمن ذلك يعنى أيضا سريانه على العاملين بالوحدات التابعة لها ، ومن ثم فانه يسرى على العاملين بشركات القطاع العام^(٢) .

(١) ف. رقم ١٣٣ في ١٦/١/١٩٧١ حلف ٢٤٧٥/١/١ .

(٢) راجع في تفصيل ذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ، الصادرة في أول نوفمبر سنة ١٩٧٢ .

المبحث الثالث

العفو عن الجريمة أو العقوبة ، التأديبية

٢٩٠ - العفو عن الجريمة التأديبية :

من المقرر أن الجهة الادارية ، قد تحفظ التحقيق - قطعيا - اذا كانت المخالفة من التفاهة بحيث تقتضى المصلحة العامة التناضى عنها ، أو تقتضى أن يتخذ بالنسبة للعامل المخالف اجراء لا يمد عقوبة تأديبية كلفت نظره الى عدم العودة الى ارتكاب الخطأ .

ويعتبر قرار الحفظ ، فى هذه الحالة ، سليما ، لأنه صدر فى نطاق السلطة التقديرية للإدارة . ومن ثم فلا يجوز له أن تعود فتسحب هذا القرار (١) .

ويهمنا أن نشير أن العفو والصفح عن الخطأ أو المخالفة التأديبية ، منوط بالجهة الادارية وحدها . أما اذا رغب الأمر أو الاتهام الى المحكمة التأديبية ، أو الى مجلس تأديب ، وثبتت المخالفة ، فلا تملك المحكمة التأديبية « ومجلس التأديب » أن تحفظ الموضوع ، أو تقضى بالبراءة . انما يتعين عليها أن توقع عقوبة تأديبية ولو أدنى العقوبات التى تملك توقيعها (٢) .

٢٩١ - العفو عن العقوبة التأديبية :

لقد سبق أن رأينا أن الجهة الادارية تملك سحب العقوبة التأديبية ولو كانت صحيحة ، لاعتبارات تقدرها . ولو مضى على هذه العقوبة مدة ستين يوما . وذلك بشرط أن لا يترتب على انسحب ،

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١٧١ .

(٢) ولهذا نظير فى المجال الجنائى ، ذلك أن النيابة العامة تملك حفظ الموضوع - حتى ثبوت التهمة - لتفاهة التهمة أو لاعتبارات أخرى تقدرها النيابة . أما اذا أثبتت الدعوى فلا تملك المحكمة - متى ثبتت التهمة - الا أن تقضى بلحدي العقوبت التى تراها مناسبة .

الاضرار بعامل آخر أو بحقوق كان سيحصل عليها لو لم يتم السحب :
مثال ذلك ، أن تكون العقوبة سببا في عدم ترقية العامل المجازى ،
وترقية العامل الذى يليه في الأقدمية . غفى هذه الحالة لا يجوز سحب
العقوبة التأديبية — ما دامت صحيحة — وما دام سحبها سيضار به
عامل آخر كان سيرقى بدلا من العامل المجازى .

ومن جهة أخرى فقد سبق أن أوضحنا أن الأصل فى العفو أن يكون
عن العقوبة أو الجريمة الجنائية ، ومع هذا غلبت ثمة ما يمنع المشرع
من أن يصدر تشريعا للعفو عن بعض الجرائم أو العقوبات التأديبية .

الفصل الثاني

رد الاعتبار

٢٩٢ - تقسيم البحث :

ان رد الاعتبار ، قد يكون بالنسبة للأحكام الجنائية ، وقد يكون بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية .

وستحدث عن كل منهما في مبحث خاص ، ثم نورد بعض القواعد انماعة ، بالنسبة لرد الاعتبار ، سواء كان جنائياً أو تأديبياً ، وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول : رد الاعتبار بالنسبة للأحكام الجنائية .

المبحث الثاني : رد الاعتبار بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية

المبحث الثالث : قواعد عامة بالنسبة لرد الاعتبار .

المبحث الأول

رد الاعتبار ، بالنسبة للأحكام الجنائية

٢٩٣ - تعريفه :

رد الاعتبار ، نظام يقصد به اعطاء المحكوم عليه بعقوبة : فرصة لازالة كل أثر في الحال والاستقبال بالنسبة للحكم الذي سبق صدوره ضده . ومن ثم يسهل عليه ، العودة للانتماج في الهيئة الاجتماعية . ويتم رد الاعتبار ، متى توافرت الشروط التي تطلبها القانون .

ورد الاعتبار ، نوعان :

رد اعتبار قضائي ، ورد اعتبار قانوني ، كما سنرى فيما يلي :

٢٩٤ - رد الاعتبار القضائي :

نصت المادة ٥٣٦ من قانون الإجراءات الجنائية ، على أنه :
« يجوز رد الاعتبار الى كل محكوم عليه في جنائية أو جنحة . ويصدر
الحكم بذلك من محكمة الجنايات التابع لها محل اقامة المحكوم عليه ،
وذلك بناء على طلبه » .

وظاهر أن رد الاعتبار ، لا يكون الا في حالة الحكم في جنائية
أو جنحة . أما المخالفات ، فلا تؤثر في الاعتبار . ولهذا فلا يوجد
بخصوصها نظام لرد الاعتبار ، ما دام هذا الاعتبار لم يمس أصلاً
بالحكم فيها .

وطبقاً للنص سالف الذكر ، يستوى في الجنائية أو الجنحة المحكوم
فيها أن تكون مخلة بالشرف أم لا . كما يستوى أن تكون العقوبة من
شأنها فقد المحكوم عليه لأهليته أو حرمانه من بعض الحقوق كتقلد
الوظائف العامة ، أم لا . فالنص عام مطلق ^(١) .

٢٩٥ - الشروط اللازمة لتواترها لرد الاعتبار القضائي (٢) :

لقد أوضحت المواد ٥٣٧ الى ٥٤١ من قانون الإجراءات الجنائية ،
هذه الشروط ويمكن اجمالها في الآتي :

١ - أن تكون العقوبة قد نفذت تنفيذا كاملاً ، أو صدر عنها
عفو ، أو سقطت بمضي المدة .

٢ - أن يكون قد انقضى من تاريخ تنفيذ العقوبة ، أو صدور
العفو عنها ، ست سنوات اذا كانت عقوبة جنائية . أو ثلاث سنوات
اذا كانت عقوبة جنحة . وتضاعف هذه المدد في حلتى الحكم للعود

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

(٢) راجع في تفصيل ذلك : د. السعيد مصطفى السعيد ص ٨٠٩ ،

د. محمود مصطفى ص ٦٠٣ ، د. علي راشد ص ٥٩٩ ، في مراجعتهم سألقة
الذكر .

وسقوط العقوبة بمضى المدة ، وذلك طبقا للمادة ٥٣٧ من قانون الاجراءات الجنائية .

٣ — أن يوفى المحكوم عليه كل ما حكم عليه من غرامة أو رد أو تعويض أو مصاريف . وللمحكمة أن تتجاوز عن عذا اذا ثبت أنه لا يستطيع الوفاء بها .

٤ — وفي حالة التفالس ، يلزم أن يثبت أن طالب رد الاعتبار ، قد حصل على حكم برد اعتباره التجارى .

٢٩٦ — اجراءات رد الاعتبار القضائى :

لقد أوضح المشرع هذه الاجراءات فى المواد ٥٤٢ الى ٥٤٨ من قانون الاجراءات الجنائية . وهذه أمور لا تتعلق بالاجراءات التأديبية ، ولهذا نحيل بشأنها الى المراجع الجنائية المشار اليها فى الهوامش السابقة .

٢٩٧ — رد الاعتبار القانونى :

هو الذى يحصل بقوة القانون ، بغير طلب يقدمه المحكوم عنه أو صدور حكم به .

٢٩٨ — الشروط التى توافرها لرد الاعتبار القانونى (١) :

يرد الاعتبار بحكم القانون ، اذا لم يصدر خلال الآجال الموضحة فيما يلى : على المحكوم عليه بعقوبة فى جنابة أو جنحة مما يحفظ عنه صحيفة بقلم السوابق . وهذه الآجال هى :

أولا : بالنسبة الى المحكوم عليه بعقوبة جنابة أو بعقوبة جنحة فى جريمة سرقة أو اخفاء أشياء مسروقة أو نصب أو خيانة أمانة

(١) المراجع سلفه الذكر .

أو نزوير أو شروع في هذه الجرائم — أو الجرائم المنصوص عليها في المواد ٣٥٥ و ٣٥٦ و ٣٦٧ و ٣٦٨ من قانون العقوبات ^(١) يلزم إرد الاعتبار القانوني في هذه الأحوال ، أن يمضى على تنفيذ العقوبة أو العفو عنها أو سقوطها يمضى المدة ، اثنتا عشرة سنة .

ثانيا : بالنسبة للمحكوم عليه بعقوبة جنحة في غير الجرائم الموضحة في البند (أولا) ، يكون رد الاعتبار القانوني ، متى مضى على تنفيذ العقوبة أو العفو عنها ست سنوات ، الا اذا كان الحكم قد اعتبر المحكوم عليه عائدا أو كانت العقوبة قد سقطت بمضى المدة فتكون المدة لثنتي عشرة سنة .

واذا كان المحكوم عليه قد صدر ضده عدة أحكام ، فلا يرد اليه اعتباره بحكم القانون ، الا اذا تحققت بالنسبة لكل منها الشروط سالفة الذكر ، والمبينة في البندين (أولا) و (ثانيا) . على أن يراعى في حساب المدة ، اسنادها الى أحدث الأحكام وذلك طبقا للمادة ٥٥١ من قانون الاجراءات الجنائية .

٢٩٩ — رد الاعتبار في حالة الحكم مع وقف التنفيذ (٢)

لقد رأينا فيما تقدم ، أن القاضي قد يحكم بالعقوبة مع وقف التنفيذ طبقا للمادة ٥٥ من قانون العقوبات . فإذا انقضت مدة الايقاف ، فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها : ويعتبر الحكم الصادر أصلا بالعقوبة كأن لم يكن وفقا للمادة ٥٩ من قانون العقوبات .

وفي هذه الحالة لا يكون المحكوم عليه في حاجة الى رد اعتباره ، لأن اعتبار الحكم الصادر عليه كأن لم يكن : هو صورة من صور

(١) وهي جرائم قتل الحيوانات أو سبها أو الإضرار بها ، وجرائم اتلاف الزبوملت .

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

— ق. رقم ٥٢١٥ ف ١٦/٨/١٩٦٥ ملف ٣٣٧/١/١ .

رد الاعتبار القانوني^(١) .

٢٠٠ — أثر رد الاعتبار ، سواء كان قضائيا أو قانونيا :

أولا : بالنسبة للأثر الجنائي :

نصت على ذلك المادة ٥٥٢ من قانون الإجراءات الجنائية ، بقولها ، « يترتب على رد الاعتبار ، محو الحكم القاضي بالادانة بالنسبة للمستقبل ، وزوال كل ما يترتب عليه من انعدام الأهلية أو الحرمان من الحقوق وسائر الآثار الجنائية » .

ثانيا : من الناحية المدنية :

لا يجوز الاحتجاج برد الاعتبار على الغير ، فيما يتعلق بالحقوق التي تترتب لهم من الحكم بالادانة ، وعلى الأخص فيما يتعلق بالرد والتمويضات : وذلك طبقا لصريح نص المادة ٥٥ من قانون الإجراءات الجنائية^(٢) .

ثالثا : رد اعتبار بالنسبة للحكم الجنائي ، يقتصر أثره على المجال الجنائي ، ولا يمتد إلى الآثار المدنية :

بمعنى أن رد الاعتبار في هذه الحالة يقتصر أثره على الحكم الجنائي والمجال الجنائي ، ولا ينال من الأحكام أو القرارات الصادرة من السلطات التأديبية ولو كانت مترتبة على الجريمة الجنائية ذاتها التي كانت موضوع الحكم الجنائي . ومن ثم فإن رد الاعتبار بخصوص هذا الحكم الجنائي ، لا يزيل أثر هذه القرارات أو الأحكام التأديبية^(٣) .

(١) إما إذا ارتكب المحكوم عليه ما يستوجب الغاء وقف التنفيذ ، وتنفيذ العقوبة ، فيكون رد الاعتبار وفقا للقواعد السابق شرعا فيما تقدم .

(٢) ج . ١ في ١٩٦٨/١١/٦ ملف ٤٣٧/٤/٨٦ .

٢٠١ — قرار وزير العدل ، بعدم اثبات السابقة الأولى في صحيفة
العائلة الجنائية ، لا يعدل القواعد المقررة في قوانين المعاملين بالدولة
أو القطاع المسم :

انه وان كانت صحيفة الحالة الجنائية تمد قرينة على عدم الحكم
على المرشح للوظيفة في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف ، إلا أن هذه
القرينة ليست قاطعة بل يمكن اثبات عكسها . وإذا ما ثبت لجهة الادارة
بأى طريق آخر عدم صحة ما جاء بصحيفة الحالة الجنائية ، وبالتالي
تخلف ذلك الشرط في المرشح للوظيفة ، فإنه يتعين عليها الامتناع عن
تعيين المرشح ، أو تصحيح الوضع ان كانت قد أصدرت قرار التعيين ،
انزالا لأحكام القانون . وغنى عن البيان أن قرار وزير العدل المشار
اليه هو في مرتبة أدنى من القانون لا يملك أن يعدل في الأحكام التي
تضمنها قانون نظام موظفي الدولة في شأن الشروط اللازمة لشغل
الوظائف العامة (١) .

٢٠٢ — اثر رد الاعتبار ، على المعاش الذي يكون قد سقط كاتر
لحكم جنائي :

لقد ألفتى مجلس الدولة ، بأن هذا المعاش يعود من تأريخ
رد الاعتبار . فقد ألفتى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بالمجلس :
« انه وأن كان الحكم الصادر من محكمة الجنايات برد اعتبار المحكوم
عليه من الحكم أو الأحكام الجنائية الصادرة ضده إنما يقتصر أثره
على هذا الحكم أو هذه الأحكام ولا يمتد الى الأحكام التأديبية
الصادرة من السلطات التأديبية المختصة ولو كانت مترتبة على الجريمة
ذاتها التي كانت موضوع الحكم الجنائي ولا يترتب على الحكم برد
الاعتبار من الأحكام الجنائية زوال اثر الأحكام التأديبية الا أنه بالنسبة
لسقوط الحق في المعاش المنصوص عليه في المادة ٥٦ من القانون
رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن المعاشات فإن هذا السقوط إنما هو اثر من

(١) ع.١ ٩٢٤ لسنة ١٢ في ١٩/٤/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٦١٠ ب ٨١ .
— ف. رقم ٤٨٨٥ في ٢٣/٧/١٩٦٧ ملف ١٥٧٠/١/١ .

آثار الحكم الجنائي يقع تطبيقا لنص المادة المذكورة ولا يعدو أن يكون الحكم التأديبي الذي يصدر بعد ذلك بالحرمان من المعاش أن يكون تنقيذا لحكم القانون الذي قضى بسقوط الحق في المعاش بالنسبة لمن يرتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المادة سالفة الذكر .
سقوط الحق في المعاش طبقا للمادة ٥٦ سالفة الذكر مصدره القانون ذاته لا الحكم التأديبي ، اذ كل ما تملكه السلطة التأديبية في هذه الحالة انما هو التيقن من صدور الحكم الجنائي في احدى الجرائم المنصوص عليها في المادة المذكورة ومتى استبان لها ذلك طبقت حكم القانون القاضي ، بسقوط الحق في المعاش والذي أصبح بعد صدور القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ربيع المعاش - وينبني على ذلك أنه اذا قضى برد اعتبار المحكوم عليه من الحكم الجنائي الصادر ضده والذي بسببه سقط حقه في ربيع المعاش زال ما كان للحكم من أثر بالنسبة للمستقبل لتعود الى المحكوم برد اعتباره تلقائيا كافة الحقوق التي حرم منها نتيجة للحكم الذي قضى برد اعتباره منه ومن بينها ربيع المعاش الذي كان قد سقط كآثر من آثار الحكم الجنائي وذلك اعتبارا من تأريخ الحكم برد الاعتبار ^(١) .

٢٠٢ - الفرق بين رد الاعتبار والعفو (٢)

١ - ان رد الاعتبار - متى تولفت شروطه - هو حق للمحكوم عليه . أما العفو ، فهو منحة .

٢ - ان العفو عن العقوبة ، يترك الحكم قائما من حيث احتسابه في العود ، ولا يشمل حتما العقوبات التبعية . أما رد الاعتبار ، فانه يمحو الحكم بالادانة ، وهي نتائجه في الحال والاستقبال .

٣ - ان العفو الشامل ، أي العفو عن الجريمة ، يترتب عليه إيقاف تنفيذ العقوبة ، ومحو الحكم في الماضي والمستقبل . أما رد

(١) ج - ٦ في ١١/١١/١٩٦٨ ملف ٤٣٧/٤٨٦ .

(٢) د - محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٠١ .

الاعتبار ، فانه لا يكون الا بعد تنفيذ العقوبة كأصل عام . ولا يحو الحكم ، بل يرغم آثاره بالنسبة للمستقبل فحسب .

المبحث الثاني

رد الاعتبار بالنسبة للقرارات والاحكام التقديرية

٢٠٤ — التصوص :

تنص المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، على أنه يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف الخاصة لأحكام هذا القانون ، ألا يكون قد سبق لحصله من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي نهائي : ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل (١) .

وبمثل هذا أيضا نصت المادة ١٦ من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (٢) .

وظاهر أن المشرع قد اعتبر مضي أربع سنوات . على القرار أو الحكم التأديبي النهائي الصادر بفصل العامل : بمثابة رد اعتبار قانوني لهذا العامل . ويلاحظ هنا أيضا — كما هو الحال في المجال الجنائي — أن رد الاعتبار ، ينصرف أثره الى المستقبل . ولا ينصرف الى الماضي . ولهذا ، فإذا أعيد العامل الى الخدمة ، فانه يكون

(١) وكثت تمس على ذلك أيضا المادة السابعة من تنظيم السابق لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الأسبق ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكثت مادته السابعة تشترط لجواز التعيين أن يكون قد مضت مدة ثمانية أعوام على الأقل ، على الحكم أو القرار التأديبي الصادر بالفصل من الخدمة . كما كثت المادة السادسة من نظام موظفي الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تشترط أيضا مضي ثمانية أعوام ، على الأقل .

(٢) وكان نظامهم السابق ، الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يشترط هذا الشرط أيضا كما كان يشترطه ، نظامهم الأسبق ، الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

بإجراءات جديدة ، ويلتزم توافر كافة الشروط اللازمة للتعيين • وتعيين العامل ، في هذه الحالة ، ليس جبرا على الإدارة ، وإنما جوازي لها ؛

ونلاحظ أن بعض التشريعات الخاصة ببعض طوائف العاملين ، لا تجيز التعيين في وظائف هذه الطوائف بالنسبة لمن يكون قد حكم عليه من المحاكم أو مجالس التأديب لأمر منفل بالشرف ، ولو كان قد رد اليه اعتباره : ومثال ذلك ما نصت عليه المادة ٣٨ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن السلطة القضائية ، والمادة ٧٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن مجلس الدولة ؛

ونحن نعتبر أيضا ان نحو الجزاءات التأديبية هو نظم لم ترد الاعتبار بخصوص هذه الجزاءات :

ولهذا فقد نص المشرع صراحة على أنه يترتب على نحو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، ولا يؤثر على الحقوق والتمويضات التي تترتب نتيجة له ، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل (١) .

كما يعتبر انقضاء المدة التي يحظر الترقية خلالها بسبب توقيع جزاء تأديبي (١) ، بمثابة رد اعتبار قانوني في هذا الخصوص ، أي بالنسبة لحظر الترقية محسوب — وينصرف أثر ذلك — وفقا للقواعد العامة — إلى المستقبل ، ولا يتردد إلى الماضي ؛

(١) المادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالتقنين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٩٤ من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام ،
(م ٣٥ : عقوبات تأديبية)

المبحث الثالث

بعض المهام المتعلقة برء الاعتبار

٣٠٥ - تعيين الشخص - أو إعادة تعيينه - قبل رد اعتباره ،
يجعل قرار التعيين منقضا :

لقد رأينا أن المشرع نص في المادة ٢٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ١٦ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أنه يشترط تعيين يعين في إحدى الوظائف ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره ^(١) . كما يشترط أيضا ألا يكون قد سبق لحصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ، ما لم تمض على صدورهِ أربع سنوات على الأقل - كما رأينا أن مضى أربع سنوات على القرار أو الحكم التأديبي ، يعتبر بمثابة رد اعتبار .

والمشرع لم يترك لجهة الإدارة أي حرية في الاختيار تجاه توافر هذا الشرط ، بل جعل سلطتها مقيدة في شأنه ، ويتربط على ذلك أن مخالفة هذا الشرط أو اغفاله من شأنه أن يعيب القرار الصادر بالمخالفة له يعيب جسيم ينحدر بالقرار إلى درجة الانعدام وبذلك يجب على جهة الإدارة تزولا على أحكام القانون أن تتدخل وتصحح الوضع متى استبان لها مخالفة قرار التعيين للقانون دون أن تنقيد في ذلك بأن يصدر القرار المسحب في المواعيد المصددة لسحب القرارات الإدارية

(١) - ويلاحظ أن المشرع قد أورد أيضا في هذا النص قوله : « ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولا بوقف تنفيذ الطعنة ، جاز تعيين الضاليل بعد موافقة السلطة المختصة . وإذا كان قد سبق حكم عليه مرة واحدة ، فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين الضاليل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل » .

الباطلة (١)

وهذا المبدأ يسرى — فيما يتعلق بالأحكام الجنائية — ولو كانت صادرة من محكم عسكرية :

وتطبيقاً لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه لا يجوز إعادة تعيين الصادر ضدّهم أحكام من المحاكم العسكرية بمقرّرات نفذوها إلا بعد رد اعتبارهم وفقاً لأحكام قانون الإجراءات الجنائية شأنهم في ذلك شأن المحكوم عليهم من المحاكم العادية . ذلك أن الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية وإن كانت لا تقيد بالسجل القضائي ولا بصحيفة الحالة الجنائية إلا أنه يترتب عليها سائر الآثار القانونية المترتبة على الحكم ومنها المتعلقة بشؤون التوظيف (٢) .

وقد صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن رد الاعتبار عن الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية : وقد نظم هذا القانون إجراءات رد الاعتبار عن هذه الأحكام ، والجهة المختصة بالحكم برد الاعتبار ، وضوابط ذلك ، ونصت المادة ١٨ منه على أن : « يترتب على رد الاعتبار ، محو الحكم القاضي بالادانة : بالنسبة للمستقبل ، وزوال كل ما يترتب عليه من انعدام الأهلية والحرمان من الحقوق وسائر الآثار الجنائية » .

٣٠٦ — ماذا لو عين الشخص قبل أن يرد إليه اعتباره ، وظل في الوظيفة حتى رد اعتباره :

لقد اختلف الرأي في هذا : فذهب رأى إلى القول بأنه إذا

(١) ع.١ ٩٢٤ لسنة ١٢ في ١٩/٤/١٩٦٩ ، ص ١٤ من ٦١٠

٨١ — ف. للجنة الأولى بمجلس الدولة رقم ٥٥٥٨ في ١٦/٨/١٩٦٧ ملف

١٢١/٤/٩٠ — ف. للجنة الثانية بمجلس الدولة في ١٦/٨/١٩٦٣ .

(٢) مرقى أدلة الفتوى للجهز المركزي لتنظيم والإدارة. بمجلس الدولة ، رقم ١٧٥٣ في ٥/٣/١٩٦٦ ملف ٨٥٤/١/١ .

رؤى إلى الشخص اعتباراً ، بعد صدور القرار بتعيينه ، فإن هذا لا يمنع من سحب قرار التعيين لأنه وقع معقوماً ، فلا يصحح أو يعود إلى الوجود بمجرد رد الاعتبار . وإنما يجوز تعيين الشخص المذكور تعييناً جديداً ، بعد رد اعتباره — متى توافرت فيه الشروط المقررة للتعيين في الوظيفة المراد تعيينه فيها (١) .

ومع هذا فقد ذهب رأى إلى القول بأن الشخص ، المحكوم عليه منع وقف تنفيذ العقوبة إذا عين قبل مضي مدة وقف التنفيذ ، ثم بقي في الخدمة حتى انقضت هذه المدة التي تعتبر بمثابة رد اعتبار قانوني ، فلا يجوز سحب قرار تعيينه بعد زوال المانع من التعيين أي بعد اعتبار الحكم كأن لم يكن (٢) .

(١) نقوى إدارة الفتوى للجهز المركزي للتنظيم والإدارة بمجلس الدولة ، رقم ٦٣١٨ في ١٢/١٢/١٩٧١ ملف ٥٦٩/٤/٩ .
(٢) إدارة نقوى الجهز المركزي للتنظيم والإدارة بمجلس الدولة رقم ٤٨٦٧ في ٢٣/٧/١٩٦٧ ملف ١٦٨/١/١ — وفتاها بالملف رقم ٨٣/٤/١ في ١٧/١/١٩٧٠ والملف رقم ٢٨٨٦/١/١ في ١٧/١٢/١٩٦٩ ؛

الفصل الثالث

محو العقوبات التأديبية

٢٠٧ - نشأته وتطوره :

لقد استحدث المشرع نظام محو العقوبات التأديبية ، بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، المعدل للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، الذي أضاف الى هذا النظام المواد ١٤١ و ١٤٢ و ١٤٣ الخاصة بمحو الجزاءات التأديبية وآثارها . ثم حرص المشرع على النص على نظام المحو ، في نظم العاملين المدنيين بالدولة التي صدرت بعد ذلك ، وهي على التوالي : القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظامهم المالي .

كما نص المشرع على ذلك أيضا في نظم العاملين في القطاع العام ، الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وبالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ثم بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

٢٠٨ - تقسيم البحث :

ستتحدث ، في هذا الخصوص عن حكمة المحو ، وشروطه ، ومحلّه أو ما يرد عليه ، وأجراءاته والسلطة المختصة به ، وآثاره ، والجهة المختصة بنظر الطعن في القرار الصادر برفض محو الجزاء . وسنفرد لكل من هذه الأمور ، بحثا مستقلا على الوجه التالي .

البحث الأول

الحكمة من نظام محو الجزاءات التأديبية

٣٠٨ - ان هذه الحكمة قد ألمصت عنها المفكرة الايضاحية للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام

العاملين المدنيين بالدولة ، حيث قالت بأنه قد لوحظ أن القانون وإن حدد الآثار الحتمية للجزاءات بمدة معينة ^(١) إلا أن الإدارة فيما تمارسه من إطلاقات وسلطاتها القانونية في شئون الموظفين لم يكن بوسعها أن تمحو الجزاءات السابقة توقيعها عليهم وإن طال عليها الزمن مع ما قد يؤدي إليه ذلك من بعد الموظفين عن التوبة لاستغلال الآمل عليهم . وقد رأى علما لهذه الحال فتح الباب أمامهم لمحو الجزاءات التي توقع عليهم حتى تتاح للصالحين منهم فرصة الخلاص من جميع الآثار التي تلحق بهم نتيجة ما يصيبهم من الجزاءات .

وتحقيقا لذلك ، أضيفت المواد الخاصة بنظام المحو : بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر . وعنى المشرع بالنص على هذا النظام في التشريعات اللاحقة والخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة :
والعاملين في القطاع العام .

ومن جهة أخرى ، فإن بقاء الجزاء التأديبي ، بملف خدمة الموظف ، دون محو ، قد يؤثر على تقاريره السرية : ذلك أنه ، ولئن كان الأصل هو الاعتداد بالأعمال التي يأتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير أخذاً بمبدأ سنوية التقرير — إلا أن في تعاقب الجزاءات واتصال ماضي الموظف في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع فيها التقرير ، ثم بمسلكه في السنة التالية لها ما يزين على صفحة الموظف ويهندس بلا شك حسن قيامه بعمله بكفالية . ومجال هذا كله يختلف عن مجال التأديب ، إذ الأمر هنا لا يتعلق بتعاقب الموظف وإنما يتصل بتقدير كفايته في ضوء عمله ومسلكه بعد تقضى نواحي عمله ومتابعة مسلكه في الماضي والحاضر استكمالاً للعناصر التي يقوم عليها تقدير كفايته . وغضلاً عن ذلك ، فإن بقاء الجزاءات الموقعة على الموظف مودعة بملف خدمته وثابته بصحيفة خدمته يلقي ظلالاً على قابليته للترقية .

(١) كما هو الحال في حظر الترقية خلال مدة معينة من توقيع الجزاء التأديبي . وتختلف هذه المدة بحسب جسيمة الجزاء .

فقد يؤدي ثبوت تلك الجزاءات الى تركه في الترقية التي حلّ دوره لها وتفضيل التالي له في الإكتمية ، ومن ثم فإن بقاء هذه الجزاءات قد يؤثر بصورة أو بأخرى في مستقبل العامل الوظيفي . لهذا ، استحدثت المشرع نظام محو هذه الجزاءات ، على الوجه سالف الذكر^(١) .

المبحث الثاني

شروط محو الجزاء التأديبي

٢٠٩ — لقد اشترط المشرع ، لامكان المحو ، توافر شرطين هما :

الشرط الأول : ويتعلق بالمدة التي يجب قضاؤها ما بين توقيع الجراء ومحوه .

الشرط الثاني : يتعلق بسلوك العامل وعمله أثناء هذه المدة .

فلا يكفي لمحو الجزاء ، انقضاء المدة المنصوص عليها اعتباراً من تاريخ الجزاء . وانما يلزم توافر الشرط الآخر ، وهو أن تتبين الجهة المختصة أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء كانا مرضيين — ولا يجزئ أحد الشرطين سالف الذكر ، عن الآخر ، بمعنى أنه لا يجوز المحو قبل تمام شرط المدة . كما لا يجوز المحو ، حتى مع توافر شرط المدة وتحققه ، إذا كان سلوك العامل وعمله غير مرضي عنهما . وفي هذه الحالة يؤجل المحو الى أن يتحقق هذا الشرط — ومنتهى عن كل من الشرطين ، فيما يلي .

٢١٠ — الشرط الأول : المدة اللازمة لمحو الجزاء ، في حالة تعدد الجزاءات :

لقد حدد المشرع ، المدة اللازم انقضاؤها لامكان محو الجزاء التأديبي . وتختلف هذه المدة ، بحسب جسامه هذا الجزاء على الوجه السالف بيانه . وتصيب هذه المدة من تاريخ توقيع الجزاء . وإذا

(١) ق. ١٥٥٥٠ لسنة ٢٢ في ١٦/١٢/١٩٧٠ : س ٢٥ ص ١٦٨

تجددت الجزاءات ، فتصيب المدة بالنسبة لكل جزاء على حدة ، وتبعا لنوعه ، ومن تاريخ توقيعه ^(١) ، سواء تفاوتت هذه الجزاءات أو تباعدت من حيث تواريخ توقيعهما ^(٢) ويتم المحو بالنسبة لكل جزاء ، متى انقضت المدة اللازمة لذلك ، وتوافرت الشروط الأخرى الخاصة بالمحسو .

٢١١ - الشرط القبي : إن يكون سلوك الملبس وعمله ، مريضين ،
بند توقيع الجزاء :

يستحدث عن هذا الشرط بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ،

(١) وذلك على عكس الحال في ظل القانون الأسبق رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظم موظفي الدولة ، حيث كان ينص في المادة ١٤١ منه على المدة اللازمة لمحو كل جزاء كما كان ينص على أنه إذا توقع على الموظف أكثر من ثلاثة جزاءات وكانت بالإنذار والخمسة من المرتب فلا يجوز طلب المحو إلا بعد مضي عشر سنوات ، فلذا كانت الجزاءات بغیر ذلك عدا العزل والإحالة إلى المعاش فتكون المدة خمس عشرة سنة . وفي حالة تعدد الجزاءات تصيب المدة من تاريخ أحدث منها .

وهذا النظام الخاص بالمدد اللازمة للمحو في حالة تعدد الجزاءات ، لم ينص عليه المشرع في نظم المسلمين المدنيين بالدولة التعلية للقانون المفكور ، وهي القوانين أرقام ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ ثم القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظم الحالي لهؤلاء العاملين . كما لم يرد من هذا النص في نظم العاملين في القطاع العام ومنها نظمهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ - الأمر الذي يدل على أن المشرع قصد تعمد استقطب حكم هذا النص ومن ثم تصيب المدة اللازمة لمحو الجزاء ، في حالة تعدد الجزاءات ، من تاريخ توقيع كل جزاء على الوجه الموضح بالنت . (في هذا المعنى ، ف. رقم ١٦٤٤ في ١١/١١/١٩٦٤ ملف ٧١/٣) .

(٢) فتوى اللجنة الأولى بالتقسيم الاستشاري بمجلس الدولة الصادر في ١٩٦٦/٣/٨ .

- ف. رقم ٢٠٩٢ في ١٢/١٢/١٩٦٤ ملف رقم ٧٣/١/٣ .
- ف. رقم ٣٣٨٥ في ١٢/١٢/١٩٦٤ ملف ١٩/١/٧ .
- ف. رقم ٣٤٣١ في ١٢/١٢/١٩٦٤ ملف ٢٣/١/٧ .
- ف. رقم ٢٨٩٠ في ١٢/٤/١٩٦٦ ملف ٢٣٣/١/٧ .
- ف. رقم ٢٨٨٩ في ١٢/٤/١٩٦٦ ملف ٤٠٧/١/٧ .
- ف. رقم ٢٨٩١ في ١٢/٤/١٩٦٦ ملف ٣٨١/١/٧ .
- ف. رقم ٣٩٢٩ في ١٧/٥/١٩٦٦ ملف ٤١٧/١/٧ .

والعاملين في القطاع انعام ، وبالنسبة للعاملين الذين لا يخضعون لنظام تقارير الكفاءة ، ونوضح أثر الجزاءات اللاحقة على الجزاء المطلوب محسوه .

بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة :

كانت المادة ١٤٢ من نظام موظفي الدولة القديم الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه لا يجوز قبول طلب محو الجزاء — في جميع الأحوال — الا اذا ثبت من تقارير الموظف المودعة بمطلبه أن سلوكه وعمله ، منذ توقيع الجزاء عليه كانا مرضيين .

ونصت المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أن المحو يتم اذا تبين من التقارير المقدمة عن العامل أن سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء كانا مرضيين .

وظاهر من هذه النصوص ، أنها تجعل التقارير السنوية ، هي الأساس في تقييم وبيان ما اذا كان سلوك العامل وعمله مرضيين أم لا .

ومع هذا ، فقد صدر التفسير التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٦ — بخصوص المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وقضى بأن بحث سلوك العامل وعمله لبيان ما اذا كانا مرضيين أم لا ، يرجع خيه الى تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه . ومن ثم فإن الأمر لا يقف عند مجرد النظر الى تقاريره السنوية كما هو ظاهر النصوص ، وإنما يرجع أيضا الى ملف خدمته بصفة عامة ، وإلى آراء رؤسائه في شأنه بوصفهم المهتمين عليه ، والأكثر اتصالا به .

واستجابة لهذا التفسير التشريعي ، فقد حرص المشرع على أن ينص عليه مراعاة في صلب القانون الذي حل محل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ولذلك فقد نصت المادة ٦٧ من نظام العاملين المدنيين

الذى صدر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن يتم محو الجزء اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزء مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه — وقد نقل المشرع هذا الشرط ، بعبارة الى المادة ٩٢ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

بالنسبة للعاملين في القطاع العام :

ركانت المادة ٧٣ من النظام الأسبق لهؤلاء الجاهلين الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تشترط — فيما تشترط — لحو للجزء أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استنادا الى ملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه •

وقد نقل المشرع هذا الشرط — بعبارة — الى المادة ٦٢ من النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

ونص المشرع على هذا الشرط أيضا في نظامهم الحالي ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وأن فصل من حيث الصياغة ، حيث نص على أن يتم المحو اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزء مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه •

وقد أقر مجلس الدولة ، بأنه في مجال بحث سلوك وعمل العامل ، واعتباره مرضيا أو غير مرضي ، يجب الاعتماد بالتقارير السرية السنوية باعتبار أن هذه التقارير تتضمن عناصر معينة ثابتة ومستخلصة استخلاصا سابقا من ملف خدمته ومطلقة بعمل الموظف خلال السنة انتهى يقدم عنها التقرير ، وأن الرئيس المباشر المنوط به وضع هذه التقارير بحكم اتصاله المباشر بمرعوسيه وإشرافه عليهم ورقابته لهم أقدر من غيره على الحكم على مبلغ كفاية عملهم وتحري سلوكهم ، ومن

خلال هذه التقارير يمكن الحكم على تقدير سلوك وعمل العامل — وحصول العامل في تقريره السرى على درجة متوسط . يكفى لنحكم عليه بأن سلوكه وعمله مرضيان ، استنادا الى أن مثل هذا التقرير لم يرتب القانون عليه أثرا ما ضد العامل . الأمر الذي يعتبر معه هذا التقرير كافيا للقول بأن عمل وسلوك العامل مرضيان (١) .

وبهنا أن تشير الى أن هذه الفتوى قد صدرت في ظل المادة ٧٠ من نظام العاملين بالدولة ، وقبل تفسيرها تشريعا بالتفسير رقم ١ لسنة ١٩٦٦ . وهذه المادة كانت تكتفى — حسب ظاهرها — للتدليل على أن سلوك العامل وعمله مرضيان ، أن يكون ذلك ثابتا من التقارير المقدمة عنه . وقد رأينا أن التفسير التشريعي ، المشار اليه ، وكذلك التشريعات اللاحقة — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام — قد نصت على أن يكون بحث ما إذا كان سلوك العامل وعمله مرضيين ، على أساس من التقارير المقدمة عن العامل ، وملف خدمته ، وما يديه الرؤساء عنه .

ومؤدى هذا ، أنه وإن كان ملف خدمة العامل ، هو الوعاء الطبيعي لحياته الوظيفية ، بما يحتويه هذا الملف من أوراق وتقارير تتعلق بسلوك العامل وعمله — إلا أن الملف قد لا يتضمن كل ما يتعلق بالعامل في هذا الشأن . فقد تجد أمور لا يحويها الملف ، ومع هذا يحملها رؤساء العامل عن طريق إتصالهم أو مصادرهم الخاصة — والرأى عندي : أنه يلزم — ضمانا لمصلحة العامل — أن يكون ما يديه الرؤساء في شأنه — إذا كان مناقضا لما هو ثابت بملف خدمته — مستمدا من أصول تنتج حقا وصحفا .

(١) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الإستشارى بمجلس الدولة ، رقم ٢١٧٨ فى ١٦/٨/١٩٦٥ ، من ١٩ و ٢٠ من ٢٦٩ ب ١٢٦ .

٢١٢- كيفية بحث سلوك العامل وعمله ، لدى محو الجزاء الموقع عليه ، اذا كان من العاملين الذين لا يخضعون لنظام تقارير الكفائية ؛ فقد يكون العامل ممن لا يخضعون لنظام التقارير السنوية ، كما هو الحال بالنسبة للعاملين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا . ذلك أن نظام تقدير كفاية العامل ، إنما يقتصر على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فما دونها طبقا للمادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٢٤ من نظام العاملين في القطاع العام .

والمقرر أنه اذا كان العامل ممن لا يسرى عليه نظام تقرير الكفاية ، فمن الجهة المختصة ^(١) بمحو الجزاء الموقع عليه ، تستبين ما اذا كان سلوكه وعمله مرضيين منذ توقيع الجزاء ، مما هو وارد بملف خدمته وعما يبيحه رؤساؤه عنه . وما يصل الى الجهة المذكورة من معلومات صحيحة مستقاة من مصادر موثوق بها . ويلزم أن يكون لهذه المعلومات أصل ثابت في الأوراق وواقع الحال ، ان كان من شأنها المساس بسلوك العامل أو عمله .

وعربيا من هذا النظر والنهج ، ما أتفق به مجلس الدولة ، بخصوص العمال الذين كانوا خاضعين لكادر العمال ولم يكونوا خاضعين لنظام التقارير السنوية قبل نقلهم الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، فاعتمدت لجان شؤون العاملين في الفترة الانتقالية التالية لنقلهم هذا ، على المعلومات الصحيحة التي كان يديها أعضاؤها كتابة على مسئوليتهم ما دامت لم تكن هناك تقارير تستند اليها وهي تنتظر في محو الجزاءات الموقعة على هؤلاء العاملين الذين كانوا عمالا ، وذلك فضلا عما هو ثابت بملف

(١) هي الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة . ورئيس مجلس الإدارة بالنسبة للعاملين في القطاع العام .

تخدمة كل عامل (١) :

المبحث الثالث

محل المحسو ، أو ما يرد عليه

٣١٣ — المحسو لا يسرى الا على الجزاءات التأديبية ونحدها :
أى دون غيرها من الاجراءات أو القرارات التى لا تعتبر كذلك :

ولهذا ، فلا يطبق على حالة العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة
ضعيف ، والذي حرم من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية
فى السنة التالية للسنة التى قدم عنها التقرير ، طبقا للمادة ٣٤ من نظام
العاملين المدنيين بالدولة . وذلك لأن الحرمان فى هذه الحالة ، ليس
نقوبة تأديبية ، وإنما هو أثر من الآثار التى يترتبها المشرع نتيجة
لحصول العامل على تقرير بمرتبة ضعيف . ومن ثم فلا يمتنع القنصر أو
أو الأجراء الصادر بهذا الحرمان (٢) :

٣١٤ — هل توجد جزاءات تأديبية ، لا ترفع نظام المحسو ؟

انه طبقا للظاهر من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونظام
العاملين فى القطاع العام ، تمحى العقوبات التأديبية — فيما عدا عقوبتى
الفصل والاحالة الى المعاش ، بحكم أو بقرار تأديبى — وذلك وفقا
للشروط والضوابط التى نص عليها المشرع فى النظامين المشار اليهما :

ولهذا ، يقال ان جزاءى الفصل والاحالة الى المعاش ، لا يسرى
على أى منهما نظام محو الجزاءات التأديبية وبالتالي فلا يفقد العامل
الى الخدمة بعد مدة معينة كآثر لمحو هذا الجزاء أو ذاك : لأنه غير خاضع
لنظام المحو . وإنما يجوز تسمين هذا العامل تسمينا جديدا ، بعد مضى

(١) فتوى رقم ٢٠٩٣ فى ١٢/١٢/١٩٦٤ — ملف ٣ — ٧٣/١ .

— فتوى رقم ٣٢٨٥ فى ٣/٢١/١٩٦٤ — ملف ٧ — ١٩/١ .

— فتوى رقم ٣٤٣١ فى ١٢/٢٣/١٩٦٤ — ملف ٧ — ٢٣/١ .

(٢) بذات المبدأ : تنج. فى ١/٥/١٩٦٣ ، س ١٧ ص ٧٤٧ ب ٢٩٢ .

أربع سنوات على الأقل على فصله أو إحالته الى المعاش ، وذلك وفقا للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ١٦ من نظام العاملين في القطاع العام .

وفي رأيي أن مضي أربع سنوات على عقوبة الفصل أو الإحالة الى المعاش ، يعتبر طبقا للنصين المشار اليهما بمثابة محو الجزاء ، أو بمثابة رد اعتبار للعامل ينصرف بآثاره الى المستقبل ولا ينصرف الى الماضي . وبالنظر الى أن هذه الآثار ، لا تتسحب الى الماضي ، فإن المآثر أن مدة الخدمة السابقة للعامل الموصول تأديبيا لا يجوز ضمها الى مدة خدمته الجديدة ، طبقا لقواعد ضم مدد الخدمة السابقة .

المبحث الرابع

اجراءات المحو ، والسلطة المختصة بذلك

أولا : لقد كان محو الجزاء التأديبي — في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وطبقا للمادة ١٤٢ منه — يتم بناء على طلب يرغم الى الوزير المختص . وكان يفصل في هذا الطلب بعد استطلاع رأي لجنة شؤون الموظفين بالوزارة أو المصلحة .

ثانيا : ثم صار المحو يتم — وفقا للمادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ثم طبقا للمادة ٦٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام هؤلاء العاملين بقرار من لجنة شؤون العاملين ، دون ما حاجة الى تقديم طلب بذلك من العامل ، متى توافقت الشروط المقررة في هذا الفصوص من حيث المدة وسلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء (١) .

(١) نقوى اللجنة الاولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة ،
الصادرة في ١٩٦٦/٣/٨ .

— ف.د. رقم ٢٨٩٠ في ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٤٠٧/١/٧ .

— ف.د. رقم ٢٨٨٩ في ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٤٠٧/١/٧ .

— ف.د. رقم ٢٨٩٠ في ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٢٣٣/١/٧ .

ثالثا : ونحيا للمادة ٩٢ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٨٨ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، فحق المشرع بين طائفتين من العاملين .

١ — الطائفة الأولى :

وتشمل العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا وهؤلاء يتم محو الجزاءات الموقعة عليهم بقرار من لجنة شئون العاملين . وقد غلط المشرع بلجنة شئون العاملين ، سلطة إصدار قرار محو الجزاء التأديبي ، متى استبانت توافر الشروط سالفة البيان . ويكون قرارها في هذا الخصوص ، قرارا نهائيا واجب التنفيذ بمجرد صدوره ، دون ما حاجة الى تصديق و اعتماد من سلطة أخرى (١) .

٢ — الطائفة الثانية :

وتشمل العاملين شاغلي الوظائف العليا . ويتم المحو بالنسبة الى الجزاءات الموقعة عليهم ، بقرار من الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة ، اذا كانوا من العاملين المدنيين بالدولة . أما ان كانوا عاملين في القطاع العام فيتم المحو بالنسبة اليهم بقرار من رئيس مجلس الادارة (٢) .

(١) ف. ف. رقم ٢٥٦ في ١١/١/١٩٦٩ ملف ٦٩٧/١/٧ .
(٢) ويلاحظ بالنسبة لتطور التشريع في هذا الخصوص : بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، ان المادة ٧٣ من نظامهم الأسبق الصادر بقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كانت تنص على ان يتم المحو بقرار من رئيس مجلس الادارة او من يفوضه . وبمثل هذا ايضا نصت المادة ٦٢ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . وظاهر ان هذه النصوص كانت تعقد الاختصاص بالحو لرئيس مجلس الادارة او من يفوضه : ولو كان العامل الموقوع عليه الجزاء لا يشغل وظيفة من وظائف الادارة العليا . ولم يأخذ النظام الحالي بذلك كما أوضحنا بالمتن ، اذ جعل محو الجزاءات الموقعة على العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، من اختصاص لجنة شئون العاملين وقرار يصدر منها . اما العاملون الذين يشغلون الوظائف العليا فيكون محو الجزاءات الموقعة عليهم بقرار من رئيس مجلس الادارة .

وذلك كله متى توافرت الشروط المطلوبة لامكان النحو ، وهو مضمي
المدة ، وكون ملوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرصيين ، على النحو
السالف تبينه :

رابعاً : الجهة المختصة بنحو الجزاء ، في حالة نقل العامل إلى جهة
أخرى :

في هذه الحالة تفتحن الجهة المنقول إليها ، بالنظر في محو
الجزاءات الموقعة عليه في الجهة المنقول منها :

خامساً : الجهة المختصة بنحو الجزاء ، في حالة إعادة تعيين العامل
في جهة أخرى غير الجهة التي وقعت الجزاء ، وكان التعيين دون
فصل تعين :

إن التعيين في هذه الحالة ، لا يعتبر تعييناً جديداً تفتح به علاقة
وظيفية جديدة قائمة بذاتها ، ومنقصة عن سابقتها ، وإنما هي علاقة
متصلة بها ، لا انفصام لها . وبالتالي تفتحن الجهة التي يعمل بها
العامل بالنظر في محو الجزاءات الموقعة عليه في الجهة أو الجهات
السابقة (١) :

المبحث الخامس

آثار المحرر

لقد أوضحت ذلك المادة ٩٢ من النظام الحالي للعاملين المدنيين
بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — وكذلك المادة ٩٤
من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨
لسنة ١٩٧٨ حيث نصت على أن : « يترتب على محو الجزاء اعتباره
كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل . ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات

(١) فتوى اللجنة الأولى للتقسيم الاستشاري لمجلس الدولة ، في
١٩٦٩/٦/٣ .
— فـ : ٢٤٤ في ١٩٦٩/٧/٢ ، ملف ١/١/٧ ؛

التي ترتبت نتيجة له . وترفع أوراق الجزاء . وكل اشارة اليه .
وما يتعلق به من ملف خدمة العامل » (١) .

والموضح من هذه النصوص أن مقتضى محو الجزاء التأديبي .
وآثاره تخلص في الآتي :

**أولا : رفع أوراق الجزاء ، وكل اشارة اليه ، وكل ما يتعلق به من
ملف خدمة العامل (٢) :**

حتى لا يكون لهذا الجزاء . أثر ولو غير مباشر . في مستقبل

(١) لقد كانت المادة ١٤٣ من نظام موظفي الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمضافة بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — تنص على أن « يترتب على قبول الطلب ، محو الجزاء واعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل . ولا يؤثر ذلك على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له » .

ويمثل هذا نصت المادة ٧٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وأضافت عبارة : « وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل » .

ويمثل هذا أيضا نصت المادة ٦٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وفصلت ذلك حيث قالت :

« ويترتب على محو الجزاء ، اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له . وترفع أوراق العقوبة ، وكل اشارة اليها ، وما يتعلق بها ، من ملف خدمة العامل » .
وهذا النص ، على هذا الوجه ، يمثل من حيث الصياغة والعبارة نص المادة ٩٤ من النظام الحالي لهؤلاء العاملين والذي أورده في المتن .
أما بالنسبة للعاملين في القطاع العلم — فقد كانت المادة ٧٣ من نظامهم الصادر بقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تنص على أن « يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة الى المستقبل . وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل » — ويمثل هذا النص ، وحرفيته نصت المادة ٦٢ من نظامهم الذي صدر بعد ذلك بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .
ثم صعد نظامهم الحالي بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وفصل في مادته ٩٤ الآثار التي تترتب على محو الجزاء التأديبي ، وتعد أوردها نص هذه المادة في المتن .

(٢) ويلاحظ أنه في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، نظام موظفي الدولة القديم ، كان الجزاء التأديبي يبقى في ملف خدمة الموظف بالرغم من صدور القرار بمحوه ، ويكتفى بالتأشير على هامش الجزاء بأنه تم محوه .
(م ٣٦ — عقوبات تأديبية)

العامل ، اذا ما أريد تقدير كفايته مثلا أو ترشيحه للترقية أو لوظيفة معينة (١) . وقد أفتى مجلس الدولة ، بأن عبارة « وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل » الواردة بالنص ، انما تردد حكما لا يعدو أن يكون أثرا من آثار محو العقوبة . ولهذا يجب اعمال هذا الأثر ولو لم يرد به نص في بعض التشريعات بوصفه من آثار المحو (٢) .

ثانيا : زوال اثر الجزاء العقابي ، بالنسبة للمستقبل :

ان النصوص ، سالف الذكر ، واضحة صريحة في أن المحو يترتب عليه اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل .

ولهذا تطوى صفحته ، وترفع أوراقه وكل اشارة اليه من ملف خدمة العامل ، كما سلف البيان . وه نتم فلا يجوز للجهة الادارية الاعتداد بالجزاء المذكور منذ تاريخ محوه ، أو أن تعتبره موجودا فيما تتخذه من قرارات في شأن العامل ، أو أن تضعه في اعتبارها كمعصر من عناصر التقدير بالنسبة اليه .

وتطبيقا لذلك ، فقد حكم بأنه متى تم محو الجزاء ، ورفعت أوراقه من ملف الخدمة كأثر للمحو ، فلا يكون لهذا الجزاء من أثر : ولا يجوز ادخاله في الاعتبار عند النظر في ترقية العامل (٣) .

ثالثا : المحو ليس له اثر رجعي :

وبالتالي فلا يترتب عليه اعدام ما انبنى عليه في الماضي من آثار ، سواء من حيث تنفيذ العقوبة الأصلية ، أو ما ترتب عليها من آثار تبعية مباشرة أو غير مباشرة . فإذا كان الجزاء مثلا بالخصم من المرتب ، فلا يترتب على المحو الفاء قرار تخطيه في الترقية أو تعديل أقدميته . وإذا كان للجزاء أثره في تقدير كفايته : قبل محوه ، فلا يترتب على

(١) د. الطبلوى ، المرجع السابق : ص ٤١٤ .
(٢) ق. ٢٠٩٣ في ١٢/٦/١٩٦٤ ملف ٧٣/١/٣ .
ق. ٣٣٨٥ في ١٢/٢١/١٩٦٤ ملف ١٩/١/٧ .
ق. ٣٤٣١ في ١٢/٢٣/١٩٦٤ ملف ٢٣/١/٧ .
(٣) ق. ١٩٠ لسنة ٢١ في ١/٨/١٩٧٠ من ٢٤ ص ١٧٦ ب ٤٧ .

المحو أن يعاد تقدير كفاية العامل ، لأن هذا كله يعتبر اعمالا للمحو
وبأنثر رجعى ، وهو ما لا يجوز قانونا .

المبحث السادس

الجهة القضائية ، المختصة بنظر الطعن في القرار

الصادر برفض محو الجزاء التأديبي (١)

سنبحث في هذا ، لنحدد هذه الجهة ، في ظل القانون السابق
لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، ثم في ظل القانون
الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

اولا — في ظل العمل بالقانون السابق لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون
رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ :

نفرق في هذا ، بين الموظفين العموميين ، وبين العاملين في شركات
القطاع العام ووحداته الاقتصادية ، على الوجه الآتى :

١ — بالنسبة للموظفين العموميين :

ان الرأى الراجح ، هو أن القضاء الإدارى ، يختص بنظر الطعن
في القرار الصادر برفض طلب محو الجزاء ، سواء كان هذا الرفض
صراحة أو ضمنا : وتطبيقا لذلك فقد قضت محكمة القضاء الإدارى بأن
القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بصدد طلبات محو الجزاء
أيا كان ، صورة ذلك القرار رفضا أو سكوتا يؤثر تأثيرا مباشرا على
المركز الوظيفى للموظف من ناحية الترقية بالاختيار للكفاية أو من ناحية
اعادة تعيين من فصل من الخدمة بقرار تأديبي فضلا عن احتمال تأثر
الجهة الادارية في تصرفاتها بالنسبة للموظف بمثل هذا القرار وبالتالي
فان موقف الجهة الادارية في طلب الموظف محو جزاءاته انما يشكل من
جانبها المنصلا عن ارادتها الملزمة باحداث أثر قانونى في مركزه الوظيفى

(١) سواء كان رفض المحو ، صريحا ، أو ضمنا بالسكوت والامتناع
عن المحو .

بما لها من سلطة طبقا للقانون ابتداء تحقيق الصالح العام ومن ثم فإن قرارها في هذا الشأن انما هو قرار ادارى نهائى يندرج في عموم الطلبات التي يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر طلب الغائهما (١) .

٢ - بالنسبة للعاملين بشركات القطاع العام واهدائه الإتصالية :

ان المسلم أن هؤلاء العاملين ، ليسوا بموظفين عموميين . ولهذا فإن انقضاء الادارى لا يختص بنظر المنازعات الوظيفية الخاصة بهم ، وانما يختص بنظرها القضاء العمالي . وذلك فيما عدا ما نص عليه المشرع بنص خاص . ومن ذلك ، الطعون في قرارات فصلهم بغير الطريق التأديبي ، حيث تختص بنظرها محاكم القضاء الادارى ، طبقا للمادة الثالثة من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي . كما تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية المقامة

(١) في ١٠٥٥٥ لسنة ٢٢ في ١٦/١٢/١٩٧٠ ، س ٢٥ من ١٩٨
من ١٩٨ ب ٣٦ .

— في ٧٧١ لسنة ٢٢ في ١٨/٢/١٩٧٠ ، س ٢٤ من ٢٦٩ ب ٨٨ .
— وراجع ، عكس ذلك ، ما قضت به أيضا هذه المحكمة من ان محو الجزاءات ، انما يشترج أصلا من عداد القرارات التي يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن عليها ، كما انه لا يؤثر مالا في أحد القرارات التي يختص هذا المجلس بنظرها . ومن ثم فإن الطعن على القرار الصادر برفض طلب محو الجزاءات التأديبية ، انما يخرج عن اختصاص القضاء الادارى بنظره ، الأمر الذي يتعين معه الحكم بعدم اختصاص هذا القضاء بنظر الدعوى » .

« حكم محكمة القضاء الادارى رقم ١٢٧ لسنة ٢٢ في ٢٥/٦/١٩٦٩
مجموعة الثلاث سنوات ، ص ٧٧٢ ب ٤٧ . »

ويلاحظ أن هذا الحكم الأخير ، لم يعد له محل بعد العمل بالقانون الحالي لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والذي نص في مادته العاشرة على اختصاص محاكم مجلس الدولة ، دون غيرها ، بالفصل في سائر المنازعات الادارية . ولا مراء في أن القرار الصادر برفض طلب محو الجزاء التأديبي — سواء كان هذا القرار صراحة أو ضمنا — هو قرار ادارى ، والطعن فيه يتضمن طعنا في منازعة ادارية مما تختص به محاكم مجلس الدولة . ولكن هل هذه المنازعة يخص بنظرها القضاء الادارى ، أم القضاء التأديبي ؟ ان هذا محل خلاف ، وهو ما سنوضحه في المتن .

ضدهم ، وفقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكم التأديبية . وبالتالي فان القضاء العمالي هو الذى كان يختص بنظر طعونهم فى الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الادارية وما يتعلق بهذه الجزاءات من منازعات ، كرفض طلب محو الجزاء .

ولما صدر نظامهم ، بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ نص فى مادته الستين على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر طعونهم فى بعض الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الرئاسية . ولكن المحكمة الادارية العليا قضت بعدم شرعية هذا النص ومخالفته للقانون ، فيما تضمنه من نقل الاختصاص بنظر هذه الطعون من المحاكم العادية أو العمالية الى المحاكم التأديبية ، لأن اولاية القضائية وتوزيعها بين جهات القضاء محددة بقوانين ، ولا يجوز التغيير فيها أو تبديلها أو نسخها الا بقانون ، وليس بمجرد قرار جمهورى كالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه . ويمثل هذا أيضا قضت المحكمة العليا (الدستورية) حيث حكمت بعدم دستورية القرار الجمهورى سالف الذكر ، فى هذا الخصوص . وبذلك ظل نظر الطعن فى رفض طلب محو الجزاء التأديبي ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، من اختصاص القضاء العمالي .

ثم اننى نظام العاملين فى القطاع العام ، المشار اليه ، وصدر نظام آخر لهم ، بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ونص فى مادته ٤٩ على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر طعون هؤلاء العاملين فى الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الرئاسية ، على النحو الوارد بهذه المادة . كما صدر بعد ذلك ، القانون الحالى لمجلس الدولة . الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، ونص أيضا فى مادته العاشرة على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الموقعة من الجهات الادارية أو الرئاسية على العاملين الدنيين بالدولة ،

والمعاملين في القطاع العام ، وثار الخلاف حول ما اذا كانت هذه المحاكم (التأديبية) تختص بنظر الطعون في القرارات الصادرة برفض محو تلك الجزاءات التأديبية ... هذا ما سنوضحه حالا فيما يلي .

ثانياً : بعد الملل بالقانون الحالي لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ :

انه طبقاً للمادتين العاشرة ، والخامسة عشرة ، من هذا القانون ، أصبحت المحاكم التأديبية تختص بنظر الطلبات التي يقدمها الموظفون المموميون بالغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية ، وبذلك ، انعقد هذا الاختصاص لهذه المحاكم ، بعد أن كان معقوداً للقضاء الإداري كما سبق ايضاه .

وطبقاً للمادتين سالفتي الذكر ، من القانون المشار إليه : تختص أيضاً هذه المحاكم التأديبية بنظر الطعون في : لجزاءات الموقعة من الجهات الادارية على العاملين في القطاع العام . في الحدود المقررة قانوناً (١) .

وقد اختلف الرأي - في ظل هذه القصوص - بشأن الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن في القرار الصادر - صراحة او ضمناً - برفض محو الجزاء التأديبي الموقع على الملل وفي ذلك راين :

الرأى الأول : ويستند الى أن المحكمة العليا (الدستورية) قبضت بأن المترح قد خلغ على المحاكم التأديبية : الولاية العامة للفصل في مسائل تأديب العاملين ومنهم العاملون في القطاع العام . وهذه الولاية تتناول الدعوى التأديبية المبتدأة أى التي تختص فيها المحكمة بتوقيع جزاء تأديبي ، كما تتناول الطعن في أى جزاء تأديبي على النحو

(١) وقد سبق أن اشرنا فيما تقدم الى أن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ينظم هؤلاء العاملين في القطاع العام ، قد نص في مادته ٤٩ ، على اختصاص هذه المحاكم (التأديبية) بنظر هذه الطعون ، بعد أن كان القضاء العمالي هو المختص بنظرها .

الذى فصلته نصوص قانون مجلس الدولة • واختصاص المحاكم
التأديبية بالفصل في هذا الطعن لا يقتصر على طلب إلغاء الجزء
المطعون فيه ، بل يشمل كذلك طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه ،
اذ يستند كلا الطلبين الى أساس واحد هو عدم مشروعية القرار
المطعون فيه ، كما يشمل غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن ^(١) .

وبناء على هذا الحكم يرى البعض أن الطعن في القرار الصادر
برفض محو الجزء التأديبي ، سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة
والقطاع العام انما تختص بنظره المحاكم التأديبية ، دون غيرها من
المحاكم ، لأنه يتضمن طعنا في جزء تأديبي : بطلب محو هذا الجزء
عن طريق الحكم بإلغاء القرار الصادر — صراحة أو ضمنا — برفض
محو الجزء المذكور .

الرأي الثاني : ويذهب الى أن المحاكم التأديبية لا تختص بنظر
الطعن في القرار الصادر برفض محو الجزء التأديبي ، لأن هذا
القرار ليس قرارا تأديبيا صادرا من سلطة تأديبية • وانما هو قرار
صادر من جهة غير تأديبية • وبالتالي تختص بنظر الطعن فيه محاكم
القضاء الإداري ان كان رفض محو الجزء متعلقا بموظف عام ، وذلك على
أساس أن هذا الرفض يعتبر قرارا إداريا أو منازعة إدارية يختص
بها القضاء الإداري طبقا لمعوم نص المادة لعاشره من القانون
الحالي لمجلس الدولة •

أما ان كان رفض المحو ، متعلقا بمعامل في إحدى شركات القطاع
العام أو وحداته الاقتصادية ، فانه لا يعتبر قرارا إداريا — فضلا عن
أنه ليس قرارا تأديبيا — كما أنه ليس منازعة إدارية ، لأن هذه
الشركات أو الوحدات ليست من أشخاص القانون العام ، بل من

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) في الطعن رقم ٩ لسنة ٢ ق
« تنزع » الصادر بتاريخ ٤ من نوفمبر سنة ١٩٧٢ •

أشخاص القانون الخاص ، ولذلك يظل الاختصاص بنظر الطعن في رفض محو الجزاء الموقع على عامل في هذه الشركات أو الوحدات ، معفودا لحاكم القضاء العمالي .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة التأديبية للعاملين بوزارتي النقل والمواصلات ، بعدم اختصاصها بنظر الطعن في القرار الصادر برفض محو جزاء موقع على أحد العاملين ، وأحالت الطعن بحالته الى محكمة القضاء الادارى ^(١) . وقالت المحكمة في أسباب حكمها ان القرار الذى تصدره جهة الادارة بخصوص طلب محو جزاء ، لا يصدر عن سلطة تأديبية ، كما أنه يتم بعد صدور الجزاء بفترة تتراوح بين ستة أشهر وثلاث سنوات ، حسب جسامته الجزاء ، وفي ضوء شهادة رؤساء العمال وتقاريره السرية ، وطبقا لتقدير لجنة شؤون العاملين . ومن ثم فان طلب إلغاء القرار السلبى بامتناع الجهة الادارية عن محو الجزاء ، لا يدخل في اختصاص المحاكم التأديبية التى يقتصر اختصاصها بالنسبة لطلبات إلغاء القرارات الصادرة في شأن الموظفين العموميين على الطعن في القرارات النهائية للسلطات التأديبية . وذلك طبقا لنص المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن مجلس الدولة . ومن ثم يتعين والحالة هذه القضاء بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى ، ولما كانت هذه الدعوى تدخل في سائر المنازعات الادارية المنصوص عليها في البند رابع عشر من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة المشار اليه ، والتى تختص بها محكمة القضاء الادارى وفقا لنص المادة ١٢ من ذات القانون ، فانه يتعين ازالة الدعوى الى المحكمة المذكورة طبقا لنص المادة ١١٠ من قانون المرافعات ^(٢) .

(١) يلاحظ ان المحكمة التأديبية لحالت هذا الطعن ، الى محكمة القضاء الادارى لان الطاعن كان موظفا عاما . اما لو كان عاملا باحدى شركات القطاع العام أو وحداته الانتصالية ، فلان الاحالة كانت ستتم الى المحكمة العمالية المختصة ، ما دامت المحكمة التأديبية قضت بعدم اختصاصها .

(٢) ت. النقل والمواصلات في الطعن رقم ٥ لسنة ١٢ بجلسة ١٩٧٦/٤/٢٢ .

الفصل الرابع

سقوط العقوبة ، بمضى المدة

٢١٥ - تقسيم البحث :

سنستحدث هنا ، عن سقوط العقوبة الجنائية بمضى المدة ، وأثر ذلك في المجال الوظيفي . ثم نرى ما اذا كانت العقوبة التأديبية تسقط بمضى المدة أم لا . وسنتناول ذلك في مبحثين ، وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول

سقوط العقوبة الجنائية بمضى المدة وأثره في المجال الوظيفي

٢١٦ - الجبدأ في هذا ، وحكمته :

لقد حدد القانون مددا لتنفيذ الأحكام الصادرة بعقوبات جنائية . فإذا انقضت هذه المدد ، من غير أن ينفذ الحكم ، سقطت العقوبة ، ولا يجوز تنفيذها : لقد نصت المادة ٥٢٨ من قانون الاجراءات الجنائية على أن : « تسقط العقوبة المحكوم بها في جنائية بمضى عشرين سنة ميلادية الا عقوبة الاعدام لأنها تسقط بمضى ثلاثين سنة . وتسقط العقوبة المحكوم بها في جنحة بمضى خمس سنين . وتسقط العقوبة المحكوم بها في مخالفة بمضى سنتين » . وتنص المادة ٢٥٩ من هذا القانون على أن « تبدأ المدة من وقت صيرورة الحكم نهائيا الا اذا كانت العقوبة محكوما بها غيابيا من محكمة الجنايات في جنائية غتبدأ المدة من يوم صدور الحكم » .

وحكمة ذلك ، أنه بمضى هذه المدة ، يفترض أن الحكم قد نسي ، وليس من المصلحة اثاره ذكريات الجريمة بعد أن طواها النسيان . ومن أجل هذا ، تعتبر مسائل السقوط من النظام العام ، فيجب على

الحكمة أن تقضى به ولو لم يطلب ذلك ذو المصلحة (١) .

٢١٧ — انقضاء الدعوى العمومية ، وسقوط العقوبة الجنائية
بمضى المحقة :

يجب التفرقة بين انقضاء الدعوى العمومية بمضى المدّة ، وسقوط
العقوبة . فانقضاء الدعوى يكون بعدم اتّخاذ إجراءات فيها خلال المدّة
التي ينص عليها القانون وفقاً للمادة ١٥ وما بعدها من قانون الإجراءات
الجنائية أما العقوبة فانها تسقط لعدم تنفيذها خلال مدّة معينة .

١٨ — أثر سقوط العقوبة الجنائية ، بصفة عامة :

يترتب على سقوط العقوبة ، عدم جواز تنفيذها في المحكوم عليه .
ومع ذلك فإن الحكم بها يبقى منتجا آثاره الجنائية ، كاعتباره سابقة
في العود ، كما أن وجوه الحرمان من الحقوق المترتبة عليه تبقى قائمة (٢) .

٢١٩ — أثر سقوط العقوبة المحكوم بها جنائيا ، على المركز
الوظيفي :

لقد رأينا أن العامل تنتهي خدمته إذا حكم عليه بعقوبة جنائية ،
أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخرقة بالشرف أو الأمانة (٣) .

بـ : ...

ولكن ماذا لو سقطت هذه العقوبة المحكوم بها جنائيا . هل

تنتهي أيضا خدمة العامل ؟

(١) د. السعيد مصطفى ، الأحكام العامة في قانون العقوبات ،
طبعة ١٩٦٢ ، ص ٨٠٠ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٨٠٣ .

(٣) وذلك ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ . ومع ذلك فإذا كان الحكم
قد صدر لأول مرة ، فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة
شئون العاملين — من واقع أسباب الحكم وظروف الواتمة — أن بقاء
العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل (المادة ٩٤ من
نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٦ من نظام العاملين في
القطاع العام) .

المقرر أن السقوط لا يمتد الا الى بعض العقوبات الجنائية ، دون غيرها . ذلك أنه لما كان سبب سقوط العقوبة بمضى المدة ، هو عدم تنفيذها في أثناء تلك المدة ، فإنه لا يسقط بهذه الكيفية الا العقوبات التي يستلزم تنفيذها اعمالا ماديا على شخص المحكوم عليه أو على أمواله ، كالأعدام ، والعقوبات المقيدة للحرية والغرامة ؛ أما العقوبات التي تعتبر منفذة من نفسها ، كالحرمان من بعض الحقوق والمزايا ، فهي لا تسقط بمضى المدة مطلقا ، لأنها تلتحق المحكوم عليه بمجرد صيرورة الحكم بها نهائيا بغير حاجة الى اجراء تنفيذي ^(١) .

ولهذا فان سقوط العقوبة الجنائية لا يؤثر في انتهاء العلاقة الوظيفية للعامل ، بل تنتهي خدمة العامل بمجرد الحكم الجنائي النهائي بعقوبة جنسية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة ، على التفصيل سالف الذكر . دون نظر الى تراخي جهات الاختصاص في تنفيذ الحكم أو حتى سقوط العقوبة بمضى المدة لعدم تنفيذها ^(٢) .

المبحث الثاني

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بمضى المدة

٢٢٠ — بيان ذلك :

لقد رأينا أن المشرع قد نص — في المجال الجنائي — على سقوط الدعوى الجنائية بمضى المدة ، كما نص على ذلك أيضا بالنسبة للعقوبات الجنائية .

أما في المجال التأديبي . فقد نص المشرع على سقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة ولكنه لم ينص على سقوط العقوبة التأديبية بهذا السبب .

(١) د. السعيد مصطفى ، الأحكام العلية في قانون العقوبات طبعة

١٩٦٢ ص ٨٠٠ .

(٢) د. محمود طه ، نظام الملبين المدينين ، ص ٢٨٠ .

تحدد نظم المشرع ، سقوط الدعوى التأديبية ، وبين المدة اللازمة لذلك ، والاجراءات التي تقطع هذه المدة ، حيث نص في المادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أن « تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها ، أى المدتين أقرب . وتنتقطع هذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق والاثام أو المحاكمة ، وتسرى المدة من جديد ابتداءً من آخر اجراء . وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة ؛ ومع ذلك اذا كون الفعل جريمة ، فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية » (١) .

اما العقوبات التأديبية ، فلم ينص المشرع على سقوطها بمضى المدة (٢) . ولهذا فقد اتجه الرأي الى أنها لا تسقط (٣) . ويؤيد هذا النظر أن المشرع وان وضع نظاما لمحو الجزاءات بعد مدة معينة ، واجراءات محددة ، وفقا للمادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٤ من نظام العاملين في القطاع العام : الا ان نص هاتين المادتين على أن المحو يتم بقرار من لجنة شؤون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا : وبقرار من السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي هذه الوظائف العليا . ومؤدى هذا ، أن العقوبة التأديبية لا تمحى الا بقرار يصدر من الجهة التي حددها القانون ، ومن ثم فلا تنتقض بمضى المدة ما دام لم يصدر هذا القرار بمحوها .

(١) راجع في شرح سقوط الدعوى التأديبية كتابنا « اصول التحقيق » .
(٢) ومع هذا ، فهناك تشريعات تنص على سقوط العقوبات التأديبية بمضى المدة ، كالنشرع اليوغسلافي (د . عبد القادر الشخلى ، المجمع السابق ، ص ٥٢) .

(٣) ف . رقم ٧٧ في ١٩٧٢/١/٥ ملف ٧٨٤/١/٧ سجل ١١٧٦ لسنة

والرأى عندي ، هو أنه يجدر أن ينص المشرع على سقوط العقوبات التأديبية إذا لم تنفذ خلال مدة معينة . ذلك أنه إذا كانت العقوبات الجنائية — مهما بلغت جسامتها ، ولو كانت عقوبة جنائية — ومهما كانت الجريمة الواقعة من أجلها ، فانها تسقط بالتقادم وفقاً لصريح نص القانون ومن ثم فأولى بالمشرع أن ينص على سقوط العقوبات التأديبية بالتقادم ، سيما وأنها أخف أثراً بحسب الأصل من العقوبات الجنائية ، كما أن تنفيذها منوط بالجهة الادارية وحدها ، ولا يجوز أن تستفيد من اهمالها وتراخيها أو خطئها . كما لا يسوغ أن يظل شبح العقوبة وتنفيذها يسيء الى العامل والى سمعته في مجال وظيفته مهما طال الأمد على توقيع العقوبة بل يجب أن يسدل الستار عليها وأن تنسى بعد فترة معينة ، ليبدأ العامل صفحة جديدة ناصحة .

وإذا كان المشرع قد نص على محو العقوبة التأديبية ، بعد مدة معينة ، وفقاً لاجراءات حددها ، فانه يجدر به أيضاً أن ينص على سقوط هذه العقوبة إذا لم تنهض الجهة المختصة الى تنفيذها خلال أجل مسمى . وفي هذه الحالة ، يمكن أن يسأل الموظف المنوط به تنفيذ العقوبة ، إذا ما تسبب بخطئه في عدم تنفيذها وسقوطها ، سواء كان هذا الخطأ عمدياً أو غير عمدي .

الفصل الخامس

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بوفاة المصالح

٢٢١ - الفقرة بين سقوط الدعوى ، وسقوط العقوبة ، بالوفاة :

ان المقرر - سواء في المجال الجنائي ، أو التأديبي - أن الدعوى تسقط بوفاة المتهم . ولا يكون ثمة محل لتوقيع أى جزاء ضده ، بعد وفاته . وقد نص المشرع على ذلك ، صراحة ، في المجال الجنائي ، حيث نص في المادة ١٤ من قانون الاجراءات الجنائية على أن « تنقضى الدعوى الجنائية بوفاة المتهم . ولا يمنع ذلك ، من الحكم بالمصادرة في الحالة المنصوص عليها بالفقرة الثانية من المادة ٣٠ من قانون العقوبات ، اذا حدثت الوفاة أثناء نظر الدعوى » .

وقد استلهم الفقه والقضاء حكم هذا النص ، وادبقوه في المجال التأديبي ، وذلك على أساس أن النص المذكور لا يعدو أن يكون ترديدا لأصل عام فيما يتعلق بالدعوى العقابية . وبالتالي تسقط الدعوى التأديبية بوفاة العامل ، وذلك طبقا لما ثبت عليه الفقه والقضاء .

أما فيما يتعلق بالعقوبة ، فان ثمة عقوبات تسقط بوفاة ، وأخرى لا تسقط ، سواء في المجال الجنائي ، أو التأديبي ، وسنفصل ذلك على النحو التالي :

٢٢٢ - العقوبات الجنائية التي تسقط بالوفاة :

ان الأصل في العقوبات الجنائية - التي حكم بها على الشخص - أنها تسقط بوفاته . وقد استثنى المشرع من هذا الأصل ، العقوبات المالية وذلك وفقا للمادة ٥٣٥ من قانون الاجراءات الجنائية التي تنص على أنه « اذا توفي المحكوم عليه ، بعد الحكم عليه نهائيا ، تنفذ العقوبات المالية والتعويضات وما يجب رده والمصاريف في تركته » .

نطبقا لهذا النص ، لا تسقط العقوبات المالية ، المحكوم بها نهائيا : بوفاة المحكوم عليه . لأنها تعتبر ديناً في ذمة المحكوم عليه يستحق الأداء من تركته حتى بعد وفاته ^(١) . والمقرر أنه لا تركة إلا بعد سداد الدين .

٣٣٣ — ماذا لو توفي العامل ، بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية تستوجب غصله : ولكن قبل صدور القرار بفصله ؟ ان نمس خلافا في هذا الشأن .

مقد سبق أن أوضحنا أن ثمة رأياً بأن الحكم الجنائي المشار اليه ، يترتب عليه تلقائياً وبقوة القانون انتهاء خدمة العامل من تاريخ صدور هذا الحكم نهائياً . ومن ثم فإن القرار الذي يصدر بعد ذلك . لا يعدو أن يكون كاشفاً عن هذا المركز القانوني الناشئ مباشرة من القانون كأثر للحكم المذكور . وتسوى حالة العامل باعتباره مفسولاً من تاريخ هذا الحكم الصادر قبل وفاة العامل . وثمة رأي آخر يذهب الى أنه وان كان الحكم الجنائي المشار اليه ، يقوم سبباً لانتهاء خدمة العامل ، إلا أن هذه الخدمة لا تنتهي بمجرد تحقق السبب . وإنما بالقرار الذي يصدر بناء على هذا السبب ، وينعقد المركز القانوني — أي انتهاء الخدمة من تاريخ القرار المذكور : وليس قبله . وما دام هذا القرار لم يصدر قبل وفاة العامل ، فإن خدمته تعتبر مستمرة حتى تاريخ وفاته . وتسوى حالته بحقوقه على هذا الأساس .

وبداهة ، يترتب على الأخذ بالرأي الأول ، آثار تختلف عن تلك التي تترتب على الرأي الثاني : وقد تتعلق هذه الآثار : باستحقاق العلاوة الدورية أو عدم استحقاقها اذا كان تاريخها في الفترة ما بين

صدر الحکم وتاریخ الوفاة . كما تتصل هذه الآثار أيضا بالمعاش ، ومدة وكيفية تسويته وغير ذلك من الآثار الوظيفية .

ونحن نرجع الأخذ بالرأى الأول ، للأسباب التى قام عليها والسابق الاشارة اليها .

٢٢٤ - العقوبات التأديبية التى تسقط بالوفاة ، والعقوبات التى لا تسقط :

ان العقوبات التأديبية قد تكون عقوبات معنوية ، كالانذار أو اللوم ، أو عقوبات مالية كالخصم من المرتب ، أو خفض المرتب ، أو خفض المرتب والدرجة ، أو الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة .

والأصل فى هذه العقوبات ، أنها تقع ناجزة نافذة . من تاريخ صدورها ، ما دامت صادرة بصفة نهائية ، أى من السلطة المختصة بتوقيعها دون ما حاجة الى التصديق عليها أو اعتمادها من جهة أخرى . والمقرر أن هذه العقوبات لا تسقط بالوفاة . ولو تراخت الادارة فى تنفيذها .

فمثلا اذا جوزى العامل بخفض درجته ، ثم توفى قبل تنفيذ هذا الجزاء فان حالته ومعاشه ، يسويان على أساس أنه يشغل الدرجة المنخفضة وفقا لهذا الجزاء ومن تاريخ صدوره .

وكذلك الشأن لو جوزى بالاحالة الى المعاش أو بالفصل من الخدمة ، ثم توفى قبل اخلاء طرفه ، فانه يعتبر مفصولا من تاريخ الجزاء ، وما يترتب على ذلك من آثار فيما يتعلق بالاحالة الوظيفية وتسوية المعاش .

ومع ذلك : غنمة عقوبات تسقط بالوفاة ، لأن طبيعتها تستوجب ذلك ، كعقوبة الوقف عن العمل . فهذه العقوبة ، أو ما تبقى منها : تسقط بالوفاة لعدم امكان تنفيذها بعد الوفاة .

فهرس و جيز

الصفحة	الموضوع
٥	تمهيد وتقسيم الكتاب

الباب الأول

تعريف العقوبة التأديبية ، ومقارنتها بالعقوبة الجنائية

٩٠	تقسيم البحث
١٠	الفصل الأول : تعريف العقوبة التأديبية ، والهدف منها
١٢	الفصل الثاني : مدى اختلاف — أو ائتلاف — العقوبتين ، الجنائية والتأديبية
١٨	الفصل الثالث : موانع العقاب

الباب الثاني

المبادئ العامة التي يقوم عليها الجزاء التأديبي

٢٧	بيانها
٢٨	الفصل الأول : مبدأ شرعية العقوبة التأديبية
٤٩	الفصل الثاني : عدم ازدواج العقوبة التأديبية ، عن العمل الواحد
٦٨	الفصل الثالث : مبدأ شخصية العقوبة التأديبية
٧٠	الفصل الرابع : ملاحة العقوبة التأديبية ، للمخالفة التأديبية
١٠٧	الفصل الخامس : المركز القانوني للموظف الذي تقدر العقوبة على أسسه
١٠٩	الفصل السادس : تسبب الجزاء

الباب الثالث

بعض تصنيفات الجزاءات التأديبية

١١١	اهم هذه التصنيفات
١١٢	الفصل الأول : العقوبات التأديبية الأصلية ، والعقوبات التأديبية التبعية
١١٥	الفصل الثاني : العقوبات التأديبية الصريحة ، والعقوبات للتأديبية المقننة
١١٦	الفصل الثالث : العقوبات التي توقع أثناء الخدمة ، والعقوبات التي توقع بعد انتهاء الخدمة

الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع : تقسيم العقوبات بالنظر الى طبيعة الوظيفة ومستواها	١٢١

الباب الرابع

قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها ، وفقا لتشريعات التي وردت بها

تقسيم البحث	١٢٧
الفصل الأول : الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة	١٢٨
الفصل الثاني : الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام	١٢٨
الفصل الثالث : الجزاءات التأديبية ، التي توقع على بعض طوائف العاملين الذين ينظم شؤون تأديبهم ، تشريعات خاصة	١٦٢
الفصل الرابع : الجزاءات التأديبية ، التي توقع على العاملين بالجمعية والهياكل الخاصة التي يصدر بنحيتها قرار من رئيس الجمهورية ، والعاملين بالشركات التي تضمن الحكومة لها حقا أدنى من الأرباح	١٧٦

الباب الخامس

العقوبات التأديبية المنقعة

تقسيم البحث	١٨١
الفصل الأول : تعريف العقوبات التأديبية المنقعة	١٨٢
الفصل الثاني : امثلة لبعض العقوبات التأديبية المنقعة	١٨٤
الفصل الثالث : ما ليس عقوبة تأديبية	٢١٢
الفصل الرابع : الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون ، في العقوبات التأديبية المنقعة	٢٢٥

الباب السادس

العزل — لو انتهاء الخدمة — بقوة القانون ، كقاعدة لحكم جنائي

تقسيم البحث	٢٢٧
الفصل الأول : الشروط اللازمة لتوافرها في الحكم الجنائي الذي تنتهي به الخدمة	٢٢٩
الفصل الثاني : بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائية	٢٥٠

الموضوع	الصفحة
المفصل الثالث : احوال عزل الموظف من الخدمة ، وفقاً لقانون المعتوبت	٢٦٢
المفصل الرابع : ضوابط انتهاء الخدمة — كثر لحكم جنائي — وفقاً لنظم العاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام	٢٦٩
المفصل الخامس : اثر الحكم الجنائي : مع وقف التنفيذ ، على العلاقة لوظيفية	٢٨٢
المفصل السادس : اثر الحكم الجنائي ، الصادر لأول مرة على للعامل بالنسبة للعلاقة الوظيفية	٢٩٢
المفصل السابع : الاجراءات اللازمة ، في حالة انتهاء الخدمة كثر لحكم جنائي	٣١٨
المفصل الثامن : تاريخ انتهاء الخدمة ، كثر لحكم جنائي	٣٢٨
المفصل التاسع : بعض الأصول العامة ، بخصوص العزل او انتهاء الخدمة بسبب الادانة بحكم جنائي	٣٣٠

الكتاب السابع

انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

المفصل الأول : مبادئ عامة ، بخصوص انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي	٣٣٦
المفصل الثاني : اسباب الفصل بغير الطريق التأديبي	٣٤٩
المفصل الثالث : مدى جواز الجمع بين المساهمة التأديبية . والفصل بغير الطريق التأديبي	٣٦٦
المفصل الرابع : مقابلة بين اجراءات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ : وبعده — والضمانات التي استحدثها هذا القانون	٣٦٨
المفصل الخامس : حظر الطعن القضائي ، في بعض قرارات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي — ومدى دستورية هذا الحظر	٣٧٢
المفصل السادس : تطور الرقابة القضائية ، بخصوص القرارات الصادرة بانتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي	٣٨٤

الكتاب الثامن

شرح بعض العقوبات التأديبية

تصميم البحث	٤٠١
المفصل الأول : العقوبات التأديبية المخوية	٤٠٢

الصفحة	الموضوع
٤١٤	الفصل الثاني : عقوبة الخصم من المرتب
٤٢٩	الفصل الثالث : عقوبة الوقف عن العمل
٤٣٥	الفصل الرابع : تأجيل العلاوة الدورية ، أو الحرمان من نعمها
٤٣٨	الفصل الخامس : عقوبة تأجيل الترقية
	الفصل السادس : عقوبات ، خفض الأجر ، وخفض الوظيفة
٤٤٠	وخفض الوظيفة مع خفض الأجر
	الفصل السابع : عقوبة الإحالة إلى المعاش ، وعقوبة النصل من
٤٥٢	الخدمة

الباب التاسع

تنفيذ العقوبات التأديبية

٤٧٥	أحالة الى ما تقدم
٤٧٥	تتميل ذلك

الباب العاشر

آثار العقوبات التأديبية

٤٨٥	يبين ذلك
٤٨٦	الفصل الأول : قواعد عامة ، في آثار العقوبات التأديبية
٤٨٨	الفصل الثاني : أثر الجزاء التأديبي على تقدير الكفاية
٤٩٥	الفصل الثالث : أثر الجزاء التأديبي على الترقية

الباب الحادى عشر

اسباب انقضاء العقوبة التأديبية

٥١٣	يبين ذلك
٥١٥	الفصل الأول : العفو
٥٣٦	الفصل الثاني : رد الاعتبار
٥٤٩	الفصل الثالث : محو العقوبات التأديبية
٥٦٩	الفصل الرابع : سقوط العقوبة ، بمضى المدة
٥٧٤	الفصل الخامس : هل تسقط العقوبة التأديبية ، بوفاء العاقل

فهرس تفصلى

الصفحة	الموضوع
٥	مقدمة
٥	تمهيد وتقسيم الكتاب

الباب الأول

تعريف العقوبة التأديبية ، ومقارنتها بالعقوبة الجنائية

٩	تقسيم البحث
---	-------------

الفصل الأول

تعريف العقوبة التأديبية ، والهدف منها

١٠	بيان ذلك
----	----------

الفصل الثانى

مدى اختلاف — أو ائتلاف — العقوبتين الجنائية والتأديبية

١٢	من حيث مبدأ شرعية العقوبة
١٣	من حيث الهدف أو الغاية من العقوبة
١٣	من حيث طبيعة العقوبة ، وموضوعها
١٥	من حيث الطابع الشخصى للعقوبة
١٦	من حيث كون العقوبة جزاء ، وليست تعويضا
١٧	من حيث رد الإمتبار ، وهو العقوبة
	من حيث مجال كل من العقوبتين — الجنائية والتأديبية —
١٧	وسببها — والسلطة المختصة بتوقيعها

الفصل الثالث

موانع العقاب

١٨	عوارض المسئولية التأديبية ، وموقع موانع العقاب من هذه العوارض
----	---

الصفحة	الموضوع
١٩	نص المشرع صراحة على اعفاء العامل من العقوبة التأديبية ،
٢٣	في بعض الحالات - ضوابط ذلك -
٢٥	اثر العادة العقلية ، الطائفة بعد المخالفة ، على العقوبة
٢٥	اتعدام المسؤولية لمرض عقلي ، لا يحول دون استرداد المبالغ
٢٥	المختلصة

الباب الثاني

٢٧	المبادئ العامة التي يقوم عليها الجزاء التأديبي
٢٧	بينهما

الفصل الأول

مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

٢٨	تقسيم البحث
٢٨	المبحث الأول : الهدف من مبدأ الشرعية في التجريم والعقاب ،
٢٨	وضوابط شرعية العقوبة التأديبية
٢٩	المبحث الثاني : لا عقوبة الا بنص
٣١	المبحث الثالث : اداة انشاء العقوبة التأديبية
٣٢	المبحث الرابع : مبدأ شرعية العقوبة ، في المجال التأديبي ، يخلف
٣٢	عنه في المجال الجنائي
٣٣	المبحث الخامس : الأحوال التي يحدد فيها المشرع عقوبة تأديبية
٣٣	مميّنة ، لفعل او لنوع معين من الأعمال
٣٥	المبحث السادس : اللوائح الإدارية التي تحدد المخالفات الإدارية ،
٣٥	والعقوبة المقررة لكل نوع من هذه المخالفات
٣٧	١ - بينهما
٣٧	٢ - هذه اللوائح تؤكد مبدأ المشروعية
٣٧	٣ - هذه اللوائح ، لا يترتب عليها جمود التشريع
٣٨	٤ - مدى القوى الملزمة لهذه اللوائح بالنسبة للجريمة الإدارية
٤٠	٥ - هل هذه اللوائح ، تقيد المحاكم التأديبية ؟
	بيان ذلك
٤١	المبحث السابع : نطاق العقوبة التأديبية ، وضوابطها
٤٣	المبحث الثامن : وجوب تفسير نصوص العقوبات التأديبية :
٤٣	تفسيراً ضيقاً

الموضوع	الصفحة
هذا المبدأ مسلم به في جميع المجالات العقابية : جنائية أو تأديبية . ضوابط هذا المبدأ ، ونطاقه ٤٣	
المبحث التاسع : شرعية آثار العقوبة التأديبية ٤٥	
المبحث العاشر : اسناد العقوبة ، الى النظام التأديبي ٤٧	
المبحث الحادي عشر : عدم شرعية العقوبات الممنعة	

الفصل الثاني

عدم ازدواج العقوبة التأديبية عن الفعل الواحد

تقسيم البحث ٤٩	
المبحث الأول : القاعدة العامة في حظر ازدواج العقوبة ٤٩	
بيانها ٤٩	
المبحث الثاني : ضوابط مبدأ عدم ازدواج العقوبة التأديبية : ٥٢	
في حالة الجريمة المستمرة ٥٢	
جواز الجمع بين عقوبة تأديبية ، وأخرى جنائية ٥٥	
جواز الجمع بين عقوبة تأديبية أصلية ، وأخرى تأديبية تبعية ٥٦	
فصل العامل لعدم الصلاحية ، اثناء فترة الاختبار ، ليس عقوبة تأديبية ٥٦	
خصم راتب العامل من مدة الانقطاع ، لا يمنع من مجازاته تأديبياً عن هذا الانقطاع ٥٦	
جواز اقتران الجزاء التأديبي ، بملاحظات او توجيهات ، ما دامت لا تعتبر عقوبة ممتنعة ٥٧	
تأثير تقرير كفاية الصلابة بالجزاءات التأديبية ، لا يعتبر ازدواجا للعقوبة ٥٨	
المبحث الثالث : مدى جواز الجمع بين الطريق التأديبي ، والطريق غير التأديبي ٥٩	
تقسيم البحث : ٥٩	
المطلب الأول : هل الإجراءات التأديبية ، تمنع من اصدار قرار جمهوري بفصل العامل المتهم ، بغير الطريق التأديبي ؟ ٥٩	
المطلب الثاني : هل انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي - يمنع السمر في الإجراءات التأديبية او توثيق عقوبة تأديبية ٦٦	

الموضوع الصفحة

المستل الثالث

مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

مبدأ هذا المبدأ ٦٨

الفصل الرابع

ملازمة العقوبة التأديبية للمخالفة التأديبية

- ٧٠ تنظيم البحث
- ٧٠ المبحث الأول : قواعد عامة في مبدأ ملازمة العقوبة :
- ٧٠ المراد بملازمة العقوبة ، ومدى الرقابة القضائية عليها
- ٧٤ نص المشرع ، صراحة ، على ملازمة الجزاء التأديبي
- ٧٥ تقدير العقوبة عند تعدد المخالفين
- ٧٦ المبحث الثاني : أسباب تشديد العقوبة ، وأسباب تخفيفها
- ٧٦ هذه الأسباب غير محددة حصرا
- المطلب الأول : أسباب تشديد العقوبة التأديبية
- ٧٨ أهم هذه الأسباب
- ٧٨ الاستمرار في ارتكاب المخالفة
- ٧٩ في حالة العود
- ٨٢ إذا كانت المخالفة واقعة على مال علم
- ٨٢ الجريمة العينية ، عقوبتها أشد من الجريمة نثر العينية
- ٨٣ إذا كانت المخالفة تخل بالأمانة
- ٨٤ إذا تعلقت المخالفة بالأداب العامة
- قد يكون في طبيعة الوظيفة ، وواجباتها : ما يستوجب
- ٨٥ تشديد العقوبة
- إذا كانت المخالفة ، امتداء برعوس على رتبته ، أو أخلت
- ٨٧ بقديسية مكان العمل
- المطلب الثاني : أسباب تخفيف العقوبة التأديبية :
- ٨٨ ببيان ذلك
- ٨٩ عدم توافر ركن العمد في المخالفة
- البواعث قد يكون لها أثرها في تقدير العقوبة ، تشديدا
- ٩٠ أو تخفيفا
- ٩٠ حسن نية العامل ، قد يخفف الجزاء
- ٩١ ذلك عن المخالفة ، قد يكون سببا لتخفيف العقوبة

الصفحة	الموضوع
١١	سداد العامل ، للمبلغ المفقود ، قد يؤدي الى تخفيف العقوبة
١٢	الاعتراف
١٣	صغر السن ، وحدائث العهد بالخدمة
١٤	نقاء صحيفة العامل ، مع طول مدة خدمته ، وحسن سلوكه ...
١٥	كفاءة العامل في عمله ، وامتيازه فيه
	التأثير الأدبي على العمال البسيط او الصغير من رؤسائه ،
١٦	قد يكون سببا لتخفيف العقوبة
١٦	الظروف العائلية للعامل ، قد يكون لها اثرها في تقدير العقوبة
	للمصلح بين الشاكي والمشكو ، قد يخفف العقوبة وقد
١٧	لا يكون له اثر في هذا الشأن
١٨	عدم وقوع ضرر من المخالفة ، قد يكون له اثر في تقدير العقوبة
١٩	بسلطة المخالفة
	في المخالفات المالية ، هل ضالة المبلغ موضوع المخالفة من
١٩	شأنها ان تخفف العقوبة ؟
	مشاركة الإدارة ، او المرفق ، في حدوث الخطأ هي من اسباب
١٠٣	تخفيف الجزاء
١٠٤	كثرة الأعمال المنوطة بالعمال ، واثرها في تقدير العقوبة ...

الفصل الخامس

المركز القانوني للموظف ، الذي تقدر العقوبة

على أساسه

١٠٧	بيان ذلك
-----	-----------------

الفصل السادس

تسبيب الجزاء

١٠٩	التسبيب شرط لصحة الجزاء التأديبي
١١٠	وجوب أن يقوم الجزاء على كابل أسبابه الجوهرية

الفصل الثالث

بعض تقسيمات الجزاءات التأديبية

١١١	أهم هذه التقسيمات
-----	--------------------------

التفصيل الأول

المقويات الغذائية الأصلية ، والمقويات التبعية

[illegible]

الفصل الثاني

المقررات التأسيسية الصريحة ، والمقررات التأسيسية المضمنة

التفسير بينهما ١١٥

التوصل الثالث

المقبولات التي توقع انتهاء الخدمة ، والمقبولات التي
توقع بعد انتهاء الخدمة

بیسان کل منها ۱۱۶

الفصل الرابع

تقسيم العقوبات التجميعية ، بالنظر الى طبيعة الوظيفة ، او مستواها

١٢١	اساسى ذلك
	تخصيص عقوبات تأديبية لبعض طوائف المصلين : وإشغالى	
	الوظائف العليا ، تختلف عن العقوبات التى توقع على	
	غيرهم من المصلين	
١٢١	رأى الفتى فى هذه التفرقة
١٢٢	

الليسانس الرابع

قوائم الجزئات التعليمية ، وتطورها . وفقاً
للتشريعات التي وردت بها

١٢٧ تقسيم البحث

الفصل الأول

الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

- ١٢٨ تقسيم
- المبحث الأول : للجزاءات التأديبية ، التي كُتبت توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، وفقا للتشريعات السابقة على نظامهم الحالي
- ١٢٨
- أولا : بيانها ، وفقا للأوامر المالية ، السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة
- ١٢٩
- ثانيا : وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سلف الذكر
- ثالثا : وفقا للمرسوم بقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي لمحكمة الموظفين عن المخالفات المالية
- ١٣١
- رابعاً : إلغاء المرسوم بقانون ، المشار اليه
- ١٣٣
- خامساً : وفقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بأعادة تنظيم النيابة الادارية ، والمحكمة التأديبية
- ١٣٥
- سادساً : وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة
- ١٣٦
- سابعاً : وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة
- ١٣٩
- ثامناً : وفقا للتعديلات التي نص عليها اثنان رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بأعادة تنظيم مجلس النولة
- ١٤١
- المبحث الثاني : الجزاءات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة ، وفقا لنظامهم الحالي ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
- ١٤٣
- ١٤٢

الفصل الثاني

الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام

- ١٤٨ تقسيم
- المبحث الأول : الجزاءات التأديبية ، التي كُتبت توقع على العاملين بالقطاع العام ، قبل العمل بنظامهم الحالي
- ١٤٨
- أولا : وفقا للقرار رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن مرسوم ا.ك.م قانون النيابة الادارية والمحكمة التأديبية : على موظفي المؤسسات والهيئات العمامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة
- ١٤٨

الصفحة	الموضوع
	ثانيا : وفقا للقرار الجمهورى رقم ١٢٥٨ لسنة ١٩٦١ ينظم
١٥١	موظفى وعمل المؤسسات العامة
	ثالثا : وفقا للقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٣ بانصدار
	لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات
	العامة ، والتي سرت على العاملين بهذه المؤسسات
١٥١	طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣
	رابعا : وفقا للقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ينظم
١٥٢	العاملين فى القطاع العام
١٥٥	خامسا : وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧١
	سادسا : فى ظل العمل بقانون مجلس الدولة رقم ٤٧
١٥٦	لسنة ١٩٧٢
	المبحث الثانى : الجزاءات التأديبية للعاملين فى القطاع العام ، وفقا
١٥٧	لنظامهم الحالى ، الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧٨
١٥٧	اولا : الجزاءات التى توقع عليهم ، لثناء وجودهم بالخدمة
١٥٩	ثانيا : الجزاءات التى توقع بالنسبة لمن انتهت خدمته

الفصل الثالث

الجزاءات التأديبية ، التى توقع على بعض طوائف العاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة

١٦٢	المعوقات التأديبية ، التى توقع على ضباط الشرطة
	المعوقات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء السلك الدبلوماسى
١٦٦	والقنصلى
	المعوقات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس
١٦٨	بالجامعات
	المعوقات التأديبية ، بالنسبة للمعيدين والمدرسين المساعدين
	بالجامعات ، والمعوقات التى توقع على العاملين الآخرين
١٧٠	بالجامعات
	المعوقات التأديبية ، التى يجوز توقيعها على القضاة وأعضاء
١٧٢	النيابة العامة
١٧٣	المعوقات التأديبية ، التى يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة
	المعوقات التأديبية ، التى توقع على أعضاء ادارة تضلياً
١٧٤	الحكومة

الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع	
الجزاءات التأديبية ، التي توقع على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديداتها قرار جمهوري ، والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح	
بيسان ذلك	١٧٦

الباب الخامس	
العقوبات التأديبية المقررة	
تقسيم البحث	١٨١

الفصل الأول	
تعريف العقوبات التأديبية المقررة	
تفصيل ذلك	١٨٢

الفصل الثاني	
أمثلة لبعض العقوبات التأديبية المقررة	
البحث الأول : النقل أو النذب ، قد يستر عقوبة تأديبية مقننة ..	
ضوابط ذلك ، وأمثلة	١٨٤
البحث الثاني : الوقف الاحتياطي ، قد يستر عقوبة تأديبية مقننة	٢٠٦
البحث الثالث : تعزير الكفاية وأثارها ، قد تخفى عقوبة تأديبية مقننة	٢٠٧

الفصل الثالث	
ما ليس عقوبة تأديبية	
أمثلة لذلك	٢١٢
الفصل من الخدمة ، لعدم استيفاء مسوغات التعيين : لا يعتبر فصلاً تأديبياً	٢١٢
انتهاء خدمة العامل ، لعدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، لا يعتبر فصلاً تأديبياً	٢١٢

الصفحة	الموضوع
٢١٥	فصل العامل ، لعدم اللياقة للخدمة صحيا ، لا يعتبر عقوبة تأديبية
٢١٦	التخلف في الترقية ، بسبب الجزاء المتوقع على العامل لا يعتبر جزاء آخر - ضوابط ذلك
٢١٧	الاصل ، ان لغت النظر ليس عقوبة تأديبية ، ولكنه قد يعتبر كذلك - تفصيل ذلك
٢١٩	الخصم من الاجازات ، نظير التأخرات الصلاحية - لا يعتبر عقوبة تأديبية - اساس ذلك
٢٢٠	الحرمان من مرتب مدة الانتقطاع ، ليس عقوبة الزام العامل الذي يجمع بين وظيفته ، وبين العمل في شركة مساهمة بدون اذن ، برد ما تقلضه من الشركة ، لا يعتبر عقوبة
٢٢٣	سداد الموظف قيمة ما اتلفه ، ليس جزاء تأديبيا ، ولا يمنع توقيع جزاء عليه

الفصل الرابع

الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون ، في العقوبات

التأديبية المقننة

٢٢٥	الرأي الغالب ، في هذا الخصوص ، هو احتصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية المقننة
-----	--

الباب السادس

العزل ، او انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، ككثير لحكم جنائي

٢٢٧	تقسيم البحث : تسعة فصول
-----	-------------------------

الفصل الأول

الشروط اللازمة لتوافرها في الحكم الجنائي

الذي تنتهي به خدمة المصلح

٢٢٩	يلزم توافر ثلاثة شروط
٢٢٩	المبحث الأول : ان يكون الحكم الجنائي : صادرا من محكمة وطنية : اساس ذلك وضوابطه

المسحة	الموضوع
	المبحث الثاني : أن يكون الحكم الجنائي ، صادرا من جهة قضاء ،
٢٣٢	بالمعنى الصحيح : بيان ذلك
٢٣٣	١ — محاكم أمن الدولة ، هي محاكم قضائية
	٢ — المحاكم العسكرية ، والمجالس العسكرية ، اختف الرأى
٢٣٣	في طبيعتها . أى هل هي محاكم قضائية أم لا ؟
٢٣٨	٣ — محكمة الثورة : اختفت الآراء في طبيعتها
	المبحث الثالث : أن يكون الحكم الجنائي ، نهائيا ، واجب التنفيذ :
٢٤٣	بيان ذلك
٢٤٤	متى يعتبر الحكم نهائيا ؟
٢٤٧	أثر نقض الحكم

الفصل الثاني

بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائية

٢٥٠	بيان ذلك : في أربعة مباحث
٢٥٠	المبحث الأول : تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث جسامتها :
٢٥٠	الجنايات والجنح والمخالفات — تعريف كل منها ..
٢٥١	ضابط التفرقة بينهما
	المبحث الثاني : تقسيم الجرائم من حيث أخلالها أو عدم أخلالها ،
٢٥٤	بالشرف والأمانة
	المبحث الثالث : تقسيم العقوبات الجنائية ، من حيث جسامتها :
	عقوبات الجنائيات ، وعقوبات الجنح ، وعقوبات
٢٥٧	المخالفات — بيان ذلك
	المبحث الرابع : تقسيم العقوبات الجنائية ، من حيث أمالتها أو
	تبعيتها : العقوبات الأصلية ، والعقوبات التبعية :
٢٥٨	والعقوبات التكميلية — تعريف كل منها ..

الفصل الثالث

أحوال عزل الموظف من الخدمة ، وفقا لقانون العقوبات

٢٦٣	تعريف العزل
٢٦٤	في قانون العقوبات ، لا يرد العزل كمعقوبة أصلية — بيان ذلك
٢٦٤	العزل كمعقوبة تبعية وفقا لقانون العقوبات

الصفحة

الموضوع

- ٢٦٥ العزل كمقوية تكهيلية ، وفقا لقانون العقوبات
٢٦٧ من الذى توقع عليه عقوبة العزل ، وفقا لقانون العقوبات

الفصل الرابع

ضوابط انتهاء الخدمة — كثر لحكم الجنائي — وقف

نظم الملهين الجنين بالدولة ، والقطاع العام

- ٢٦٩ النصصوص
٢٧٢ تقسيم البحث
المبحث الأول : انتهاء الخدمة ، كثر للحكم بعقوبة جنائية — تطور
٢٧٢ التشريع في هذا الخصوص ، ويعلن ذلك
المبحث الثاني : انتهاء الخدمة ، كثر للحكم بعقوبة جنائية مقيدة
للحرية ، في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة :
٢٧٨ شروط ذلك
الشرط الأول : أن تكون الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة —
٢٧٨ تفصيل في هذا
الشرط الثاني : أن تكون العقوبة المحكوم بها : مقيدة للحرية
٢٨١ الشرط الثالث : أن يكون الحكم صادرا في جنحه ، لا مخالفة

الفصل الخامس

أثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ ،

على العلاقة الوظيفية

- ٢٨٢ تهديد وتقسيم : سبعة مباحث
المبحث الأول : وقف التنفيذ ، وشروطه وضوابطه ، ونشأ لقانون
٢٨٣ العقوبات — يعلن ذلك
المطلب الأول : تعريف نظام وقف التنفيذ ، والحكمة منه في
٢٨٣ المجال الجنائي
المطلب الثاني : الشروط اللازم توافرها للحكم بوقف التنفيذ
٢٨٦ المطلب الثالث : ضوابط نظام وقف التنفيذ
المبحث الثاني : أثر الحكم الجنائي — الموتوف التنفيذ — فيها يتطرق
بإنتهاء الخدمة ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
٢٩٣ بنظم موظفي الدولة

الصفحة	الموضوع
٢٩٣	بيان ذلك
٢٩٤	المطلب الأول : اثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ العقوبة الأصلية محسوب في ظل القانون المذكور
٢٩٥	المطلب الثاني : اثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ وقفا شاملا ، في ظل القانون المشار اليه
٣٠٠	المبحث الثالث : اثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ ، فيما يتعلق بانتهاء الخدمة ، طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظم العاملين المدنيين بالدولة
٣٠٠	التنصوص ،
٣٠١	مفاد هذه النصوص
٣٠٢	اللتفرقة بين ما اذا كان وقف التنفيذ ، مقصورا على العقوبة الأصلية ، او كان وقفا شاملا
٣٠٥	المبحث الرابع : اثر الحكم الجنائي ، الموقوف التنفيذ ، في انتهاء خدمة العليل ، وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين المدنيين بالدولة
٣٠٥	النص
٣٠٥	مفاد النص المذكور
٣٠٥	المبحث الخامس : اثر الحكم الجنائي ، الموقوف التنفيذ ، في انتهاء الخدمة ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظم الحالي للعاملين المدنيين بالدولة
٣٠٥	النص
٣٠٦	ما استحدثه هذا النص الجديد ، لمصلحة العامل
٣٠٧	اثر فوات مدة ايقاف التنفيذ ، دون الغاء هذا الوقف
٣٠٨	اثر الغاء ايقاف التنفيذ
٣٠٩	عدم فصل العامل المحكوم عليه جنائيا ، لا بحول دون امكان مساعدته تأديبيا
٣١٠	المبحث السادس : اثر الحكم الجنائي — الموقوف التنفيذ — في انتهاء الخدمة ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام
٣١٠	النصوص ، ومفادها
٣١١	المبحث السابع : مقابلة بين آثار وقف التنفيذ ، في ظل التشريعات المتعاقبة المتبعة بنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام — بيان ذلك
٣١١	تطور هذه التشريعات — تفصيل ذلك

الفصل السادس

اثر الحكم الجنائي ، الصادر لأول مرة على العايل ، بالنسبة للمصلحة الوظيفية

النص في نظام العايلين المخنيين بالدولة ، وفي نظام العايلين	
في القطاع العام	٣١٣
ما استحدثه المشرع بهذه النصوص الجديدة	٣١٤
نظام السابقة الواحدة ، وفقا لهذه النصوص ، يختلف عما ورد	
بقرار وزير العدل الصادر في ١٩٥٥/٥/٥ — بين ذلك ...	٣١٤

الفصل السابع

الاجراءات اللازمة في حالة انتهاء الخدمة ، كثر لحكم جنائي

بيان ذلك : خلاف في هذا	٣١٨
الراى الأول : العزل او انتهاء الخدمة كثر لحكم جنائي ، ينم	
بقوة القانون ، ومن تاريخ هذا الحكم	٣١٨
الراى الثاني : انتهاء خدمة العايل — كثر لحكم جنائي نهائى	
لايتم بقوة القانون ، بمجرد صدور هذا الحكم ،	
ولا ينشأ ذلك الا بصور قرار ادارى بمعناه	
المصحح	٣٢١
راينا الخاص ، في هذا الشأن	٣٢٤

الفصل الثامن

تاريخ انتهاء الخدمة ، كثر لحكم جنائي

بيانه	٣٢٨
تاريخ انتهاء الخدمة ، اذا كان العايل المفصول موقوفاً من قبل	
من العمل	٣٢٩

الفصل التاسع

بعض الاصول العامة ، بخصوص العزل او انتهاء الخدمة بسبب الادانة في حكم جنائي

مكبعة العزل او انتهاء الخدمة ، كثر لحكم جنائي	٣٣٠
--	-----

الصفحة	الموضوع
٣٣٢	انتهاء الخدمة كإثر لحكم جنائي ، لا يحول دون مساعدة العامل تأديبياً

الباب السابع

انتهاء الخدمة ، بغير الطريق التأديبي

٣٣٥	تقسيم البحث
-----	-------------

الفصل الأول

مبادئ عامة ، بخصوص انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

٣٣٦	أساس سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي
٣٣٨	الأصل أن يكون فصل العامل بالطريق التأديبي ، أما فصله بغير الطريق التأديبي فهو استثناء من هذا الأصل
٣٣٨	الجهة المختصة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي
٣٣٩	اقتراح الفصل بغير الطريق التأديبي
٣٤٠	تاريخ انتهاء خدمة العامل المفصول بغير الطريق التأديبي
٣٤٠	الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يكفى وحده — وبصفة عامة — لفنى صفة الشرف عن العامل المفصول
٣٤١	الفرقة بين الفصل بالطريق التأديبي ، والفصل بغير الطريق التأديبي
٣٤٢	الآثار التي تترتب على الفرقة بين الفصل بالطريق التأديبي ، والفصل بغير هذا الطريق
٣٤٣	الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يمنع من إعادة التعيين ، أو ضم مدة الخدمة السابقة
٣٤٤	الجهة المختصة بإعادة تعيين من سبق فصله بغير الطريق التأديبي
٣٤٦	حساب مدة الفصل بغير الطريق التأديبي ، في مدة الخدمة تواتين إعادة بعض العاملين الذين سبق فصلهم بغير الطريق التأديبي

الفصل الثاني

سباب الفصل بغير الطريق التأديبي

٣٤٩	تقسيم البحث
-----	-------------

الموضوع الصفحة

المبحث الأول

السبب ، والغاية ، في القرار الإداري ، بصفة عامة ،
والعيب الذي يشوب كلا منهما

٣٤٩	تعريف سبب القرار الإداري
...	الفرقة بين السبب والتسبب
...	ركن الغاية في القرار الإداري ، بصفة عامة
...	الفرق بين سبب القرار وغايته ، والفرق بين مخالفة القانون وعيب
٣٥١	إساءة استعمال السلطة
٣٥٢	عيب إثبات إساءة استعمال السلطة

المبحث الثاني

أسباب انتهاء الخدمة بغير الطريق التقديسي ، وفقا لبعض
القوانين الاستثنائية

٣٥٣	أسباب الفصل بغير الطريق التقديسي ، وفقا للمرسوم بقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٥٢
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

المبحث الثالث

أسباب الفصل بغير الطريق التقديسي ، وفقا للتشريعات العامة

٣٥٦	أحوال إلى ما تنجم
٣٥٦	الفصل لأسباب سلبية ، لا تمت للصالح العام غير جازم

المبحث الرابع

أسباب الفصل بغير الطريق التقديسي ، وفقا للقانون
رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وطبقا لقوانين إعادة بعض العاملين
المدنيين بالنزول أو بالتقاعد الصالح أو ذوي الكدورات
الخاصة الذين فصلوا من الخدمة بغير الطريق التقديسي

٣٥٨	أسباب الفصل ، وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨٢
...	أسباب الفصل بغير الطريق التقديسي ، وفقا لمساكنت عليه قوانين
٣٦٢	الإعادة إلى الخدمة ، بالنسبة لبعض العاملين

الصفحة	الموضوع
٣٦٢	اسباب ذلك ، وفقا للقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض العاملين المدنيين المصولين بغير الطريق التأديبي
٣٦٣	اسباب ذلك ، وفقا للقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ باعادة بعض ضباط الشرطة الذين فصلوا بغير الطريق التأديبي
٣٦٤	اسباب ذلك وفقا للقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض اعضاء السلكين الدبلوماسي والتفصلي الى وظائفهم

الفصل الثالث

مدى جواز الجمع بين المساطة التأديبية ، والفصل

بغير الطريق التأديبي

٣٦٦	بيان ذلك
-----	-----------------

الفصل الرابع

مقابلة بين اجراءات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وبعده — والمصالحات

التي استحدثها هذا القانون

٣٦٨	فيما يتعلق بأسباب انتهاء الخدمة ، بغير الطريق التأديبي
٣٦٩	سماع اقوال العايل ، قبل انتهاء خدمته بهذا الطريق
٣٧٠	تسبب قرار الفصل بغير الطريق التأديبي
	اذا رفعت الدعوى التأديبية ضد العايل ، فلا يجوز للجهة الادارية ان
٣٧١	تفصله بغير الطريق التأديبي
	الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يخل بحق العايل في المعاشات
٣٧٢	او المكافاة

الفصل الخامس

حظر الطعن القضائي ، في بعض قرارات انتهاء الخدمة

بغير الطريق التأديبي — ومدى دستورية هذا الحظر

٣٧٣	تتسليم البحث
	المبحث الأول : حظر الطعن القضائي ، وفقا للمرسوم بقانون رقم
	١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، في شأن الفصل بغير الطريق التأديبي
٣٧٣	ومدى دستوريته

الصفحة	الموضوع
	المبحث الثاني : حظر الطعن القضائي ، بالنسبة للقرارات الصادرة بإحالة الى المعاش بغير الطريق التقاضي ، وفقا للقانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ — ومدى دستوريته ٣٧٥
	المبحث الثالث : حظر الطعن القضائي ، في قرارات انتهاء الخدمة بغير الطريق التقاضي ، وفقا للقرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ — بيان ذلك ، والقضاء بعدم دستوريته ٣٧٦
	المبحث الرابع : الدستور الحالي ، يحظر النص في القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى ، من رغبة القضاء ٣٨٢

الفصل السادس

تطور الرقابة القضائية ، بخصوص القرارات الصادرة بانهاء

الخدمة بغير الطريق التقاضي

٣٨٤	تقسيم البحث
-----	--------------------

المبحث الأول

الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في قرارات انتهاء

الخدمة بغير الطريق التقاضي

	أولا : اذا كان قرار انتهاء الخدمة بغير الطريق التقاضي : صادرا في شأن موظف عام ٣٨٥
	ثانيا : اذا كان القرار المذكور ، في شأن عامل في القطاع العام ٣٨٥

المبحث الثاني

مدى الرقابة القضائية ، على القرارات الإدارية ،

بصفة عامة

٣٨٧	بيان ذلك
-----	-----------------

المبحث الثالث

عبء الإثبات ، لدى الطعن على القرارات الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التقاضي ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

٣٩٠	بيان ذلك ، وتطور القضاء في هذا الشأن
-----	---

المبحث الرابع

عبء الإثبات ، فيما يتعلق بسبب قرار الفصل بغير
الطريق التقاضي ، الصادر وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

بيان ذلك ... ٣٩٨

المبحث الخامس

مدى سلطة القضاء الإداري ، بالنسبة لطلبات (إلغاء)
قرارات الفصل بغير الطريق التقاضي

تتميل ذلك ... ٣٩٩

الباب الثامن

شرح بعض العقوبات التأديبية

تقسيم البحث ... ٤٠١

الفصل الأول

العقوبات المعنوية

بيان ذلك ... ٤٠٢

المبحث الأول : لغت النظر ... ٤٠٣

المبحث الثاني : الإنذار ... ٤٠٤

المبحث الثالث : التوبيخ واللوم ... ٤٠٨

الفصل الثاني

المبادئ العامة بخصوص عقوبة الخصم من الراتب

طبيعة هذه العقوبة ، وتقييمها ... ٤١٤

الحد الأقصى لهذه العقوبة ... ٤١٥

هل شرط عدم زيادة عقوبة الخصم عن مئتين يوما في السنة ،

ينصرف الى سلطة توقيع العقوبة ، أم الى كيفية تنفيذها ؟ ... ٤١٦

بدء مدة السنة التي تحسب خلالها مدة عقوبة الخصم ... ٤١٧

الحد الأدنى لعقوبة الخصم ... ٤١٨

السلطة التأديبية المختصة بتوقيع عقوبة الخصم من الراتب ، وتطابق

ولايتها في هذا الشأن ... ٤١٨

الصفحة

الموضوع

العاملون الذين يجوز ان توقع عليهم هذه العقوبة ٤٢٠

المبحث الثاني

كيفية تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب

- ٤٢١ النطاق الذى يجوز التنفيذ عليه ، بعقوبة الخصم
تنفيذ هذه العقوبة على اساس مرتب العامل وقت توقيعها ،
٤٢٤ وليس على اساس مرتبه وقت تنفيذها
ما المراد بالمرتب في حالة عقوبة الخصم منه — وهل تسرى على
المرتب الاصلى محسوب ؟ ام ترد ايضا على ملحقات المرتب ... ٤٢٥
ماذا لو توفى العامل قبل تنفيذ عقوبة الخصم ، الواقعة عليه اثناء
حياته ٤٢٧
هل يجوز التيسيط في تنفيذ عقوبة الخصم ؟ ٤٢٧

الفصل الثالث

عقوبة الوقف عن العمل

- ٤٢٩ تمييز الوقف كمعقوبة ، عن غيره من انواع الوقف
الوقف الاحتياطي ٤٢٩
الوقف المعتابى ، او كمعقوبة ٤٣٠
ضوابط عقوبة الوقف عن العمل ٤٣١
كيفية تنفيذ عقوبة الوقف ، واكثرها ٤٣٢

الفصل الرابع

تجديد الملاوة الدورية ، او الحرمان من نصفها

- بيسان ذلك ٤٣٥

الفصل الخامس

عقوبة تجديد الترقية

- بيسانها ٤٣٨

الفصل السادس

مقوبات خفض الأجر ، وخفض الوظيفة ، وخفض الوظيفة

مع خفض الأجر

١١٠٠ ١١٠١ ١١٠٢ ١١٠٣ ١١٠٤ ١١٠٥ ١١٠٦ ١١٠٧ ١١٠٨ ١١٠٩ ١١١٠

المبحث الأول : عقوبة خفض المرتب أو الأجر {٤١}

المبحث الثاني : عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة ٤٤٢

المبحث الثالث : مقومة خفض الوظيفة ، والأجر أو الراتب {٤٩}

الفصل السابع

عقوبة الإحالة الى المعاش ، وعقوبة الفصل

النمى

٥٢

هل عقوبة « الفصل » مرادفة أو مماثلة لعقوبة (العزل) أو (الاحالة

{0} (الـ ...)

مدم جواز الحرمين من المعاش أو المكنتة ، الا بنص خاص صريح {٥٧}

مِنَادَاةُ بَعْضِ الْفُقَهَةِ بِمُحَذِّفِ عَقُوبَةِ (الْفَصْلِ) وَمَا يَمِثِّلُهَا مِنَ الْعُقُوبَاتِ

التأسيسية

من يجوز توقيع عقوبة (الفصل) على المهندسين ، والأطباء ،

ولو كانوا مكلفين ؟ ٤٦٢

عقوبة الفصل الصادرة من المحاكم التأديبية ، تطرم هيئة المفوضين

٤٦٩ الفصل العاشر

تاريخ انتهاء خدمة العميل ، في حالة مجازاته بفصل أو بالإحالة

٧. إلى المجلس

١ - إذا كان غير متوقف عن العمل {٧١}

٢ - إذا كان موقوفنا من العمل قبل توقيع عقوبة النصل ... {٧٢}

اثار عقوبة الفصل من الخدمة : {٧٣}

١ - عدم جواز تعيين العوامل المفصول قبـلن مـضى أربع

سنوات علی فصله {۷۳}

٣ - عقوبه الفصل ، لا تجعل العامل سيء المسير ، حتماً -

بيننا ذلك

الموضوع الموضوع

الباب التاسع
تنفيذ العقوبات التأديبية

- ٤٧٥ ... حالة الى ما تقدم
٤٧٥ ... وجوب تنفيذ الجزاء التأديبي ، ولو طعن فيه اداريا أو قضائيا
ارجاء تنفيذ القرارات الصادرة في المخالفات المالية ، حتى ينقضى
الميعاد المقرر لتعقيب الجهاز المركزي للمحاسبات على هذه
القرارات — غوابط ذلك
٤٧٧ ... الجهة المختصة بتنفيذ الجزاء ، اذا كان العامل تابعاً لجهة اخرى
٤٧٩ ... غير التي وقعت الجزاء
تنفيذ الجزاء يكون على اساس الحالة الوظيفية للعامل وقت حدوث
الجزاء ، ولا عبرة بحالته وقت ارتكاب المخالفة
٤٨٠ ...

الباب العاشر
آثار العقوبات التأديبية

- ٤٨٥ ... بيان ذلك

الفصل الأول
قواعد عامة في آثار العقوبات التأديبية

- ٤٨٦ ... وجوب تنفيذ الجزاء
٤٨٦ ... وجوب أن تكون آثار الجزاء شرعية
٤٨٧ ... أثر الجزاءات التأديبية ، على صلاحية العامل ، انتهاء فترة الاختبار

الفصل الثاني
أثر الجزاء التأديبي على تقرير الكفالية

- ٤٨٨ ... بيان ذلك
يلاحظ أن أثر الجزاء ، قد يتحدد نطاقه بالنسبة لبعض عناصر
الكفالية دون غيرها
٤٩٠ ... هل يجوز الاستناد ، في تقدير كفالية الممثل ، الى الجزاءات
الموقعة عليه في سنوات سابقة على السنة التي يوضع عنها
التقرير
٤٩١ ... هل يجوز أن يكون للانهزام أثر في تقدير كفالية العامل
٤٩٤ ...

الموضوع
المصنف الثالث

اثر العقوبات التأديبية ، على الترقية

٤٩٥	تقسيم البحث
٤٩٥	التصميم
٤٩٦	عقوبات تأديبية ، لا يترتب عليها حظر النظر في الترقية ..
٤٩٨	العقوبات التأديبية التي تحظر النظر في الترقية خلال مدة معينة
٤٩٩	أنواع الترقيات التي يشملها الحظر
٤٩٩	طبيعة حظر الترقية ، خلال مدة معينة ، بسبب الجزاء التأديبي
٥٠٠	التاريخ الذي تبدأ منه مدة حظر النظر في الترقية
٥٠٠	ماذا لو تعددت الجزاءات التأديبية ، وتداخلت مدد حظر الترقية أو تأجيلها بسبب هذه الجزاءات ؟ كيف تحسب تلك المدد ؟
٥٠٤	سحب الجزاء الإداري ، أو الغلاء تضاعفا ، يجعل للعامل الحق في الترقية التي ملته ، ويأثر رجعي
٥٠٤	تعديل الجزاء التأديبي ، بما يجعله غير مانع من الترقية : يجعل القرار انصافا بترك العامل في الترقية قبل هذا التعديل غير صحيح
٥٠٥	هل القرار الصادر بترقية العامل خلال المدة المحظورة فيها ترقيته بسبب الجزاء التأديبي الموقوع عليه قرار يابط أم انه منعدم ؟
٥٠٦	هل تجب ترقية العامل ، فور انتهاء المدة التي يحظر فيها ترقيته ؟
٥٠٧	الجزاء الذي لا يمنع من الترقية بالإنعقاد ، يجوز أن ينهض مبرا
٥١٢	كافيا لترك العامل في الترقية بالاختيار

الباب الحادي عشر

اسباب انقضاء العقوبة التأديبية

٥١٢	بيان ذلك
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----------

الفصل الأول

المفهوم

٥١٢	تقسيم البحث
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------------

البحث الأول

أنواع العفو ، وآثاره في المجال الجنائي

٥١٥	تعريف العفو ، وأنواعه
٥١٦	العفو عن العقوبة
٥١٦	من يملك العفو عن العقوبة

الصفحة	الموضوع
٥١٦	اثر العفو عن العقوبة
٥١٧	العفو عن الجريمة ، ويسمى أيضا العفو الشامل
٥١٨	من يملك اصدار العفو الشامل
٥١٨	اثر العفو عن الجريمة (اى العفو الشامل)
٥١٩	اثر هذا العفو ، من الناحية المدنية

المبحث الثانى

اثر العفو فى المجال الوظيفى والتاديبى

٥١٩ بيان ذلك
-----	-----------------

المطلب الاول

بعض القوانين والقرارات الجمهورية ، بالعفو عن بعض العقوبات ، ويجوز اعادة بعض المحكوم عليهم جنائيا الى الخدمة

٥٢٠ بيان ذلك
-----	-----------------

تطبيقات لاثـر العفو عن بعض العقوبات التأديبية ،

فى المجال الوظيفى

٥٢٣	العفو الشامل عن الجريمة ، لا يترتب عليه رفع الجزاء التأديبى الموقع عن ذات الفعل المكون للجريمة الجنائية
٥٢٤	الفرق بين اثر العفو الشامل ، اى العفو عن الجريمة ، واثـر العفو عن العقوبة
٥٢٥	ترار !!عفو عن العقوبة الجنائية — ولو كان شاملا العقوبة التبعية — لا يستط ما تم من هذه العقوبات . وبالتالي فلا يزيل ترار الفصل الذى تم
٥٢٦	هل العفو عن بعض العقوبات ، واعادة المائل الى الخدمة ، يترتب عليه احتساب مدة الفصل فى الاقدمية ، واعتبار مدة الخدمة متصلة
٥٢٦	اثر العفو عن العقوبة ، فيما يتعلق برء اعتبار الموظف هل اعادة الموظف الى الخدمة — طبقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فى شأن العفو عن بعض العقوبات ، واجازة اعادة بعض المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخدمة — يترتب عليه

المادة	الموضوع
٥٢٧	احتساب مدة الفصل في الخدمة ١
٥٣١	الفرق بين سحب قرار الفصل ، وبين الاعادة للخدمة ونفا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه
٥٣١	صدور القرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بحسب مدد الفصل لمن يعادون للخدمة بعد صدور قرار العفو عنهم — كيفية ذلك
٥٣١	قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ بالعفو عن بعض العقوبات ، واعادة بعض الموظفين العموميين المحكوم عليهم بعقوبة جنائية في القضايا السياسية ، الى الخدمة ...

المبحث الثالث

العفو عن الجريمة ، والعقوبة ، التأديبية

٥٣٥	العفو عن الجريمة التأديبية
٥٣٥	العفو عن العقوبة التأديبية

الفصل الثاني

رد الاعتبار

٥٣٧	مقدمة البحث
------------	-------------

المبحث الأول

رد الاعتبار ، بالنسبة للأحكام الجنائية

٥٣٧	تعريفه
٥٣٨	رد الاعتبار القضائي
٥٣٨	الشروط اللازم توافرها لرد الاعتبار القضائي
٥٣٩	رد الاعتبار القانوني
٥٣٩	الشروط اللازم توافرها لرد الاعتبار القانوني
٥٤٠	رد الاعتبار ، في حالة الحكم مع وقف التنفيذ
٥٤١	آثار رد الاعتبار ، سواء كان قضائيا أو قانونيا
٥٤٢	ترار وزير العدل — بعدم اثبات السابقة الأولى في صحيفة الحالة الجنائية ، لا يعدل للقواعد المقررة في قوانين المصالحين
٥٤٢	أثر رد الاعتبار ، على المعاش الذي يكون قد سقط كثر الحكم الجنائي
٥٤٣	الفرق بين رد الاعتبار ، والعفو

المبحث الثاني

رد الاعتبار ، بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية

٥٤٤	النصوص
	نحن نعتبر أن محو الجزاءات التأديبية ، هو نظام لرد الاعتبار
٥٤٥	بخصوص هذه الجزاءات

المبحث الثالث

بعض الجوانب المتعلقة برد الاعتبار

	تعيين الشخص - أو إعادة تعيينه - قبل رد اعتباره ، يجعل قرار
٥٤٦	التميين أو الإعادة يتعذرا
	ماذا لو عين الشخص ، قبل رد اعتباره ، وظل في الوظيفة حتى
٥٤٧	رد إليه اعتباره

الفصل الثالث

محو المقويات التأديبية

٥٤٩	نشأته وتطوره
٥٤٩	تقسيم البحث

المبحث الأول

الحكمة من نظام محو الجزاءات التأديبية

٥٤٩	بيانها
-----	---------------

المبحث الثاني

شروط محو الجزاء التأديبي

	الشرط الأول : يتعلق بالمدة التي يجب تضاؤها ما بين توثيع
٥٥١	الجزاء ومحوه
٥٥١	الشرط الثاني : يتعلق بسلوك العامل ، وعمله ، أثناء هذه المدة
	كيفية بحث سلوك العامل وعمله ، لدى النظر في محو الجزاء المتوقع
	عليه ، إذا كان من العاملين الذين لا يخضعون لنظام تقارير
٥٥١	الكفيلة

المبحث الثالث

محو المحو ، أو ما يرد عليه

٥٥٧	المحو لا يرد إلا على الجزاءات التأديبية وحدها
٥٥٧	هل توجد جزاءات تأديبية ، لا تخضع لنظام المحو

الصفحة

الموضوع

المبحث الرابع

جرائم المحو ، والسلطة المختصة بذلك

بيّن ذلك ٥٥٨

المبحث الخامس

آثار المحو

بيّن ذلك ٥٦٠
أولا : رفع أوراق الجزاء ، وكل إشارة إليه ، وكل ما يتعلق به ،
من ملف خدمة العايل ٥٦١
ثانيا : زوال أثر الجزاء التأديبي ، بالنسبة للمستقبل ٥٦٢
ثالثا : المحو ليس له أثر رجعي ٥٦٢

المبحث السادس

الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن في القرار

الصادر برفض محو الجزاء التأديبي

أولا : في ظل القانون السابق لمجلس الدولة ، رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ ٥٦٢
١ - بالنسبة للموظفين العموميين ٥٦٢
٢ - بالنسبة للعاملين بشركات القطاع العام ٥٦٤
ثانيا : بعد العمل بالقانون الحالي لمجلس الدولة ، رقم ٤٧
لسنة ١٩٧٢ ٥٦٦

الفصل الرابع

سقوط العقوبة ، بمضي المدة

تقسيم البحث ٥٦٩

المبحث الأول

سقوط العقوبة الجنائية بمضي المدة ، وأثر ذلك في المجال

الوظيفي

البدأ في هذا ، وحكمته ٥٦٩
انقضاء الدعوى العمومية ، وسقوط العقوبة الجنائية : بمضي المدة ٥٧٠
أثر سقوط العقوبة الجنائية ، بصفة عامة ٥٧٠
أثر سقوط العقوبة الجنائية ، على المركز الوظيفي ٥٧٠

المبحث الثاني

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بمضى المدة ؟

يعلن ذلك ٥٧١

الفصل الخامس

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بوفاة العامل ؟

- ٥٧٤ بالوفاة ، وبسقوط العقوبة ، بالفرقة بين سقوط الدعوى ،
العقوبات الجنائية ، تسقط بالوفاة
ماذا لو توفى العامل ، بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية تستوجب فصله ،
٥٧٥ ؟ ولكن قبل صدور القرار بفصله
٥٧٦ العقوبت التأديبية التي تسقط بالوفاة

